



Vrijuit

86^{ste} jaargang

september 2015

TAX FLOP

De tax shift is niet rechtvaardig !
 Het verschuiven van de belastingen op inkomsten uit arbeid naar belastingen op inkomsten uit vermogen, meerwaarden op aandelen en beurspeculatie zal niet gebeuren. Liever stort de regering zich op de consumenten, de openbare diensten en de uitkeringsgerechtigden.
 Om de arbeidskost terug te dringen laat ze de werkgeversbijdragen op de lonen dalen van 33 % naar 25 %. Lineair en zonder enige vorm van garantie op tewerkstelling. Zeg eens even, zullen de aandeelhouders dat geld investeren en banen creëren ? Of zullen ze het geld gewoon houden ? Eén zaak staat vast : op deze manier gaan we naar een verarming van onze sociale zekerheid.

3 7 OKTOBER

ACLVB doet mee aan de nationale betoging van 7 oktober in Brussel. Want een jaar na de afsluiting van het regeerakkoord blijven voor de werknemers en uitkeringsgerechtigden enkel kruimels over.

4 TAX SHIFT

Wat staat er in het akkoord over de verschuiving van de lasten op arbeid naar andere inkomstenbronnen ? Heel wat. Maar niet wat de ACLVB gehoopt had.

6 PENSIOENCOMITÉ

De aanpak van de regering leidt niet tot een evenwichtige pensioenhervorming. Het nieuwe Nationaal Pensioencomité biedt nochtans de kans om tot een gefundeerde hervorming te komen.

10 WAAROM ONTSLAGEN ?

Is mijn werkgever ertoe verplicht de redenen voor mijn ontslag mee te delen ? Op welke schadevergoeding heb ik recht bij kennelijk onredelijk ontslag ?

21 OUTPLACEMENT

Dit najaar gaat de ACLVB van start met een nieuwe service : outplacementbegeleiding. Op een dag komt *Switch* misschien ook jou van pas.

22 KNELPUNTBEROEP

Volledig werklozen kunnen onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling krijgen als ze studies willen aanvatten. Zeker als die studies voorbereiden op een knelpuntberoep.

HEERLIJK UITWAAIEN AAN DE KUST!



3 dagen genieten in Zeeland

Mits afgifte van je Duocheque betaal je slechts € 149 i.p.v. € 298.

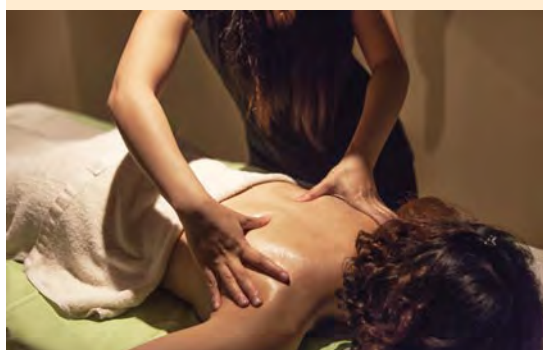
Je verblijft 3 dagen/2 nachten in Hampshire ArcHotel Zeeland, inclusief een welkomstdrankje, ontbijtbuffet en een driegangendiner !

Surf naar <http://bit.ly/duocheque> om je Duocheque te bestellen voor slechts € 15,95 i.p.v. € 29,95.

Bestellen voor 15/10/2015. Je Duocheque is geldig tot 31/08/2016.



TREATWELL



Bij Treatwell kan je een kapper, gezichtsbehandeling, manicure, pedicure, sauna of massage gemakkelijk online zoeken, vergelijken en boeken.



Look Good, Feel Great, Treat Well!

treatwell.be

Code: YCVVUDXQGUMR

€ 15 korting

Bekijk snel het aanbod op Treatwell.be en vind de salon die bij je past.

Aanbieding geldig tot en met 31 oktober 2015

VAKANTIEHUIZEN ACLVB - RESERVATIES 2016

Boek vanaf 1 september 2015 je verblijf in een van de ACLVB-vakantiehuisen voor het *laagseizoen 2016*. Ook verblijven tijdens volgende *schoolvakanties* kan je reeds boeken vanaf 1 september 2015 :

- ▶ krokusvakantie 2016 : van maandag 8/2/2016 t.e.m. zondag 14/2/2016
- ▶ paasvakantie 2016 : van maandag 28/3/2016 t.e.m. zondag 10/4/2016
- ▶ herfstvakantie 2016 : van maandag 31/10/2016 t.e.m. zondag 6/11/2016
- ▶ kerstvakantie 2016 : van maandag 26/12/2016 t.e.m. zondag 8/1/2017

Boek online via www.aclvb.be of neem contact op met het agentschap.

De contactgegevens van het agentschap en informatie over de vakantiehuizen vind je op de ACLVB-website (rubriek voordelen > vakantiehuizen) en in je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

Renovatie residentie De Zonnekant te Middelkerke

De appartementen van residentie De Zonnekant te Middelkerke ondergingen een grondige renovatie. Het resultaat mag er wezen ! Alle appartementen werden voorzien van een nieuwe keuken, badkamer, meubels, verlichting en gordijnen.

Ontdek het zelf en boek online via www.aclvb.be of neem contact op met Groep Caenen op het telefoonnummer 059-30.50.50. Als lid(*) van ACLVB geniet je altijd een voordeeltarief !

(*) *minimum 12 maanden lidmaatschapsbijdragen betaald hebben*



NATIONALE BETOGING OP 7 OKTOBER 2015

ACLVB heeft besloten om deel te nemen aan de nationale betoging van 7 oktober in Brussel. De regering heeft andermaal de kans laten liggen om tot meer sociale en fiscale rechtvaardigheid in dit land te komen. Ze blijft de kapitaalcrachten beschermen, ze blijft zich richten op de werknemers en sociaal verzekerden. Met dit gebrek aan politieke moed kunnen wij niet akkoord gaan. Voor de Liberale Vakbond gaat het niet om een algemene staking.

ACLVB, ACV en ABVV zetten het verzet verder ! Op 7 oktober zal het precies een jaar geleden zijn dat een onverteerbaar regeerakkoord werd afgesloten én is het de Internationale Dag voor Waardig Werk.

Rampzalige lijst

De indexsprong, de beperking van de welvaartsvastheid, de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, de uitholling van het eindloopbaanbeleid (SWT, vervroegd pensioen, landingsbaan), het opleggen van absurde beschikbaarheidsregels, de harde activering van zieken en invaliden, de halvering van de inkomensgarantie-uitkering, de ingrepen in de inschakelingsuitkering, de afschaffing van de anciënniteitstoeslag, talrijke en zware ingrepen in de openbare sectoren en de overheidspensioenen, ... Met bovenop nog eens de invoering van de flexi-jobs in de horeca, van nachtarbeid in de e-commerce, ...

ONZE ALTERNATIEVEN VOOR EEN ANTISOCIAAL REGERINGSBELEID

Jobs

- ▶ Nieuwe banen met een relance- en investeringsbeleid.
- ▶ Een echte visie op werkbaar werk, over de hele loopbaan, met aangepast werk voor oudere werknemers.
- ▶ Investerings in de openbare sector, in publieke infrastructuur en in de non-profit.
- ▶ Alternatieven zoals collectieve werktijdverkorting met loonbehoud en met compenserende aanwervingen. Met jobkansen voor jongeren.

Koopkracht

- ▶ Respect voor de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen én voor de vrijheid van onderhandelen.
- ▶ Sterke, kwaliteitsvolle en betaalbare openbare diensten : ze zijn een belangrijke vorm van koopkracht voor alle burgers dankzij een rechtvaardige fiscale herverdeling van de geproduceerde rijkdom.

Pensioenen

- ▶ Herstel van de wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar.
- ▶ Met waardige en leefbare pensioenen.
- ▶ Met werknemerspensioenen op het niveau van de overheidspensioenen.
- ▶ Met behoud van de huidige pensioenberekening, zowel in de openbare als in de privésector.
- ▶ Met behoud van de gelijkgestelde periodes, en met een betere pensioenberekening voor vrouwen die deeltijds werken.
- ▶ Rekening houden met de zwaarte van het werk bij het bepalen van de uittredingsleeftijd en de loopbaanduur.

Rechtvaardige belastingen

- ▶ Met gelijke bijdragen van alle inkomens via globalisering van de inkomens. Eén euro is één euro, ongeacht hoe die wordt verdiend.
- ▶ Met versterkte bijdragen van inkomsten uit kapitaal en verhuur in plaats van hogere belastingen op consumptie.
- ▶ Met prioritaire strijd tegen belastingontduiking.



Sociale zekerheid

- ▶ Met stabiele en voldoende financiering zodat alle uitkeringsgerechtigden een waardig inkomen hebben.
- ▶ Met kwaliteitsvolle, voor iedereen toegankelijke gezondheidsverzekering.

Onze alternatieven steunen op een rechtvaardig maatschappijmodel. Met rechtvaardige fiscaliteit. Met kwaliteitsvolle openbare diensten. Met een stevige sociale bescherming. Met sociaal overleg en met vrije onderhandelingen zonder onverantwoorde opgelegde loonnormen.

Kom massaal naar Brussel om jullie ongenoegen duidelijk te maken.

**Afspraak op woensdag
7 oktober 2015 in Brussel**

Inschrijvingen in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

TAX SHIFT : SCHONE SCHIJN



De verschuiving van belastingen op inkomsten uit arbeid naar inkomsten uit vermogen, meerwaarden op aandelen en beursspeculatie zal niet plaatsvinden. In ieder geval niet in de mate waarop de ACLVB gehoopt had.

De regering pakt het liefst de consumenten, de openbare diensten en de uitkeringsgerechtigden aan.

Op 23 juli maakte de federale regering twee teksten bekend waarnaar lang was uitgekeken : de begroting en het "Akkoord over de verschuiving van de lasten op arbeid naar andere inkomstenbronnen". Dat laatste, de tax shift dus, zou tegen 2018 een verschuiving van meer dan 7,2 miljard euro moeten opleveren. De titel is in elk geval misleidend. Na maanden debatteren, waarbij alle scenario's aan bod zijn gekomen, blijkt de belastingverschuiving een gemiste kans en amper een flauw afkooksel. Enkel de consumenten worden geviseerd, niet de grote vermogens ... zoals gewoonlijk.

Opgewarmde kost

De regering gaat er prat op dat werknemers met lage en middeninkomens (lager dan 2.400 euro bruto) 100 euro extra koopkracht per maand zullen overhouden vanaf 2016, dankzij o.a. een wijziging van de belastingschijven.

Dat goede nieuws moet toch genuanceerd worden. Aangezien het gemiddelde maandloon in België 3.258 euro bruto bedraagt, gaat het hier eigenlijk zelfs niet meer om lage en middeninkomens, maar enkel om lage inkomens. En de 100 euro netto extra geeft een vertekend beeld, aangezien de eerste tax shift reeds een verhoging van de werkbonus had voorzien, evenals een forfaitaire verhoging van de beroepskosten. Beide maatregelen zitten al vervat in die 100 euro.

Wat blijft ervan over ?

Andere vraag die men zich terecht mag stellen : wat zal er overblijven van die 100 euro extra per maand in het vooruitzicht van hogere kosten voor energie, diesel en andere belastingverhogingen die opnieuw op ons afkomen ? Het staat alleszins al vast dat werklozen, langdurig zieken en gepensioneerden aan koopkracht zullen moeten inleveren. Hoe dan ook zal overleg met de regio's nodig zijn wanneer de federale regering zou gaan sleutelen aan de belastingschijven. Dat kan immers een belangrijke impact hebben op de ontvangsten van de deelstaten en lokale overheden.

Cadeau aan bedrijfsleven

De beloofde lastenverlaging voor de bedrijven via een lineaire verlaging van de lasten op arbeid van 33 % naar 25 % komt er zeker aan. In ieder geval zal dit voornamelijk ten goede komen aan de grote ondernemingen en ondernemingen die vrij hoge lonen betalen, aangezien kmo's en sectoren waar veel laaggeschoolden werken (zoals de bouwsector en de horeca) vandaag ook al genieten van een tarief van 25 % of lager.

Nochtans tonen studies duidelijk aan dat lineaire lastenverlagingen geen enkele garantie bieden inzake jobs. Bij gerichte lastenverlagingen op laaggeschoolden liggen de tewerkstellingseffecten veel hoger dan bij lineaire lastenverlagingen.

Nieuw binnen

Al die winstderving moet gecompenseerd worden.

Meer dan 40 % van de financiering zal uit de niet-arbeidsgebonden maatregelen worden gehaald :

- een verhoging van de roerende voorheffing op spaarproducten met 2 % (van 25 naar 27 %), maar de rente op spaarboekjes blijft tot 1.880 euro buiten schot;
- een hogere opbrengst van de Kaaimantaks; deze doorkijkbelasting is van toepassing op juridische constructies die minder dan 15 % belastingen betalen en geen rechtspersoonlijkheid hebben;
- een nieuw regime voor vastgoedgenootschappen;
- een speculatiebelasting op beursgenoteerde aandelen die met winst binnen de 6 maanden worden verkocht (minwaarden zullen aftrekbaar zijn), een eerder symbolische maatregel;
- een nieuw fraudeplan.

Btw-verhoging

De btw op elektriciteit wordt opnieuw opgetrokken naar 21 %. In de vorige legislatuur was dit verlaagd naar 6 %. Aan andere btw-gunstregimes, denk bijvoorbeeld aan de horeca, zal de regering niet raken. Of deze verhoging meegenomen wordt in de indexberekening, is voorlopig nog niet uitgeklaard. Wordt deze verhoging niet meegenomen, dan impliceert dit de facto een tweede, kleine indexsprong.

Ecofiscaliteit en gezondheidsfiscaliteit

De accijnzen op tabak, alcohol en diesel stijgen. Een frisdranktaks zou er moeten komen na overleg met de sector. Als het gaat over gezondheidsfiscaliteit, waagt de regering vrolijk de sprong. Nochtans zijn we nog ver verwijderd van een echt antitabaksbeleid, dat in staat is om minstens de gevolgen van deze verslaving op het socialezekerheidsbudget te compenseren.

Openbare diensten

De regering-Michel zal uiteraard ook nog proberen te besparen in de openbare diensten, die nu al op hun tandvlees zitten. Met de besparingen daar wil ze 15 % van de tax shift financieren. De overheid zal het met iets meer dan 500 miljoen euro minder moeten stellen. Ook de ziekenfondsen zouden zomaar even 100 miljoen euro bijkomend moeten besparen.

Begrotingsevenwicht

Het Monitoringcomité berekende dat de regering, met oog op het bereiken van een structureel begrotingsevenwicht in 2018, in 2015 nog op zoek moest gaan naar 978 miljoen euro, en in 2016 naar 782 miljoen euro. In 2017 zou dit gaan om 1,954 miljard euro en in 2018 om 1,301 miljard euro. De regering heeft er door middel van technische correcties echter voor gezorgd dat er maar 570 miljoen euro nodig is in 2015. De regering zal bovenstaande tekorten in grote mate wegwerken door nog meer te gaan besparen in de sociale zekerheid.



Concreet gaat het om 302 miljoen euro besparingen in 2015, 479 miljoen euro in 2016, 386 miljoen euro in 2017 en 536 miljoen euro in 2018.

Aanslag op de uitkeringen

De uitkeringen worden andermaal verlaagd, o.a. doordat ze op het loon van het afgelopen jaar in plaats van de afgelopen maand zullen worden berekend.

De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen wordt nog wat versneld voor wie minder dan 25 jaar beroepsverleden kan aantonen.

De leeftijds grens voor de opname van aanvullend pensioen wordt verhoogd.

Er zullen minder middelen zijn voor de mutualiteiten.

Het SWT wordt duurder gemaakt voor de ondernemingen (verhoging van de werkgeversbijdragen).

En verder ...

Daarnaast rekent de regering op 950 miljoen euro aan lagere rentelasten op de staatsschuld. Verder

hoopt men in 2015-2016 250 miljoen euro aan onterecht verkregen btw-verlagingen op elektriciteit door ondernemingen te recupereren, wil men in 2016 80 miljoen euro extra genereren uit de Kaaimantaks en zal er in 2017 een nieuwe ronde fiscale regularisatie van zwart geld plaatsvinden. Ten slotte rekent de regering zowel in 2016 als 2018 telkens op 300 miljoen euro aan terugverdieneffecten uit deze tax shift, iets wat hoogst twijfelachtig is en niet wordt onderbouwd door studies.

Ontgoocheld !

De regering-Michel tekent hier dus een blanco cheque voor de werkgevers. De verlaging van de bijdragen zal zorgen voor een verrijking van de bedrijven en hun aandeelhouders ... en een verarming van onze sociale zekerheid. Akkoord, de wijziging in de belastingschijven voor de lage- en middeninkomens valt toe te juichen, doch de concrete uitwerking en de impact ervan laten nog veel vragen open.

De btw-'her'hoging van 6 % naar 21 % op elektriciteit, toch een basisproduct van elke Belg, is zonder meer betreuenswaardig. Deze lineaire belastingverhoging zal door iedereen gevoeld worden, maar vooral door de lage inkomens.

Onze sociale zekerheid wordt bovendien opnieuw geslachtofferd in de begrotingsdebatten. In de uitkeringen wordt opnieuw gesnoeid. De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen wordt nog wat versneld voor wie minder dan 25 jaar beroepsverleden kan aantonen. De bruggepensioneerden, die al te kampen hadden met eerdere maatregelen, komen opnieuw in het vizier van deze regering.

Deze rist van maatregelen is niet wat de ACLVB verwacht had van de tax shift. Een tax shift zou andere vermogensbronnen moeten aanboren. De ACLVB stelt vast dat de regering opnieuw kiest voor een besparingsbeleid gecombineerd met lineaire consumptiebelastingen. Andermaal worden de zwaksten daardoor zwaar getroffen.



De hervorming van de pensioenen

HET DEBAT MOET INTEGRAAL EN TEN GRONDE GEVOERD WORDEN



Sabine Slegers, Nationaal Secretaris: "Mensen laten werken tot de huidige pensioenleeftijd was op zich al een enorme uitdaging. Om naar 66 of naar 67 jaar te gaan, moet een debat ten gronde gevoerd worden. Naast de leeftijd dienen nog andere elementen in rekening te worden genomen, zoals de werkbaarheidsgraad van een job."

Op vrijdag 26 juni 2015 werd het startschot gegeven voor het Nationaal Pensioencomité (NPC). De opdracht van het NPC is om advies te geven over "alle voorstellen inzake pensioenen die aan hem worden voorgelegd door de Ministers tot wiens bevoegdheden de pensioenen behoren". In het NPC zijn de sociale partners en de regering vertegenwoordigd.

De oprichting van het Nationaal Pensioencomité Comité wordt door de ACLVB positief onthaald. Het biedt de mogelijkheid om de discussie over onze pensioenen en alle daarmee samenhangende thema's ten gronde te bekijken om tot een mooi, evenwichtig en rechtvaardig geheel te komen. In eerste instantie zal het NPC zich buigen over zware beroepen en het deeltijds pensioen. De eerste debatten hierover zullen in het najaar plaatsvinden.

Geen akkoord

Op 15 juni 2015 organiseerde de ACLVB samen met het ACV en het ABVV een bijeenkomst waar meer dan 6.000 actieve en gepensioneerden duidelijk maakten dat zij absoluut niet akkoord gaan met het optrekken van de pensioenleeftijd en het verstrengen van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen. Het naleven van de huidige regels inzake de gelijkstelling van bepaalde inactiviteitsperiodes voor de berekening van het pensioen (met inachtnemingen van de specificiteit van de loopbaan van vrouwen), het integraal behoud van de automatische indexering en de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen waren andere thema's die onder de aandacht werden gebracht.

Met het optrekken van de pensioenleeftijd, het verstrengen van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen en het beperken van de toegang voor tijdskrediet en SWT koos de regering echter voor de vlucht vooruit. In 2025 wordt de pensioenleeftijd op 66 jaar gebracht, in 2030 zal de pensioenleeftijd 67 jaar bedragen. De nieuwe voorwaarden voor het vervroegd pensioen vind je in onderstaande tabel. Er moet zowel aan de leeftijds- als aan de loopbaanvoorwaarde voldaan zijn.

	MINIMUM- LEEFTIJD	LOOPBAAN- VOORWAARDE	UITZONDERING LANGE LOOPBANEN
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar indien 41 jaar loopbaan
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien 42 jaar loopbaan 61 jaar indien 41 jaar loopbaan
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar indien 44 jaar loopbaan 61 jaar indien 43 jaar loopbaan

In de parlementaire commissie sociale zaken heeft Nationaal Secretaris Sabine Slegers op 29 juni de visie van de ACLVB uit de doeken mogen doen. Tijdens deze uiteenzetting heeft zij benadrukt dat de bestaande pensioenleeftijd trachten te halen al een enorme opdracht is. Om dit te kunnen realiseren is een grondig debat nodig. In dat debat moeten er naast de pensioenleeftijd ook andere elementen aan bod komen.

De arbeidsmarkt, het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk verbonden met de discussie over de hervorming van de pensioenen. Een dergelijke grote hervorming heeft een sociaal draagvlak nodig en dit creëer je niet op een drafje. Enkel wanneer over alle facetten een debat ten gronde gevoerd wordt, kan men tot evenwichtige en door de maatschappij gedragen voorstellen komen. De Nationaal Secretaris stelde duidelijk dat het nemen van ingrijpende maatregelen (optrekken pensioenleeftijd en verstrengen voorwaarden vervroegd pensioen) zonder overleg hier haaks op staan.

Inzake het optrekken van de pensioenleeftijd wees Sabine Slegers de parlementairen erop dat wijzigingen in de pensioenen en in het bijzonder het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, de werknemers rechtstreeks raken. Men kan er dan ook niet aan onderuit

rekening te houden met de realiteit. Die realiteit is dat men +/- 65 gezonde levensjaren heeft. Er zijn daarenboven grote verschillen waar te nemen tussen vrouwen en mannen, mensen met en mensen zonder diploma. De levensverwachting mag dan wel gestegen zijn, het zijn de jaren die men in goede gezondheid kan doorbrengen die van belang zijn. En wie laaggeschoold is, heeft bijna 10 jaar minder die hij in goede gezondheid kan doorbrengen. Daarenboven werd de impact van het optrekken van de pensioenleeftijd en van het verstrengen van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen op de werkloosheid en de ziekteverzekering niet onderzocht.

Werkbaar werk en een degelijk werkgelegenheids- en tewerkstellingsbeleid voor iedereen zijn cruciale elementen om langer werken mogelijk te maken. Helaas worden zij al te vaak uit de discussie gelaten, ook nu weer. Werkbaar werk is een element dat onlosmakelijk verbonden is met het debat over de pensioenleeftijd. De ACLVB moet echter constateren dat de regering op dit vlak veel minder ambitieus is. Voor de 600.000 werkzoekenden in België is een ambitieus tewerkstellingsbeleid de eerste prioriteit. Zij die werk hebben, voelen elke dag dat de werkdruk alsmaar toeneemt. We zien nu reeds een stijging van het aantal arbeidsongeschikte werknemers. Werkbaar werk mag zich niet enkel beperken tot de zware beroepen. Gedurende de volledige loopbaan moet voor iedereen het werk haalbaar zijn, met bijzondere aandacht voor de zware beroepen.

Men vraagt een zware inspanning van de werknemers zonder enige garantie op een waardig pensioen. Vanuit de politiek moet er eerst een antwoord komen op de vraag wat een waardig wettelijk pensioen is, vooraleer er aan de pensioenleeftijd wordt gemorrelt. Het wettelijk pensioen moet voor de ACLVB alvast versterkt worden. Tijdens de zitting wees Sabine Slegers er ook op dat in het bijzonder vrouwen zwaar worden getroffen door het verstrengen van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen. Veel vrouwen hebben onvolledige loopbanen en een lager loon. Een duurzaam pensioenbeleid houdt rekening met werk én gezin en de bijzondere situaties die daarmee samengaan. Een waardig minimumpensioen is een noodzaak.

Het overlevingspensioen is een ander onderwerp waar de regering er opnieuw voor kiest om eenzijdig wijzigingen door te voeren. De discussie binnen het Nationaal Pensioencomité wordt niet afgewacht. De leeftijdsvoorwaarden zijn recent verstrengd naar 50 jaar tegen 2020. Tegen 2030 wil de regering de leeftijdsvoorwaarde naar 55 jaar brengen. Het onderzoeken van het familiale aspect is opgenomen in het regeerakkoord. Toch verkiest de regering om dit op de lange baan te schuiven en vlug maatregelen door te voeren zonder een grondig debat.

De ACLVB heeft er herhaaldelijk op gewezen dat de huidige aanpak van de regering niet tot een evenwichtige en door de maatschappij gedragen pensioenhervorming zal leiden. Tijdens de manifestatie van 15 juni en de zitting van de parlementaire commissie sociale zaken werd dit nog eens extra in de verf gezet en werd geduid waarom deze aanpak contraproductief is. De regering kiest ervoor om een aantal losse maatregelen te nemen die een zware impact hebben op de werknemers. Deze maatregelen kaderen niet in een groter geheel. Een versnipperde aanpak zorgt voor een onsamenhangend, ongestructureerd geheel. Een arbeidsmarkt- én een tewerkstellingsbeleid zijn onlosmakelijk verbonden met een pensioenhervorming. Helaas wordt het debat gefragmenteerd gevoerd, ook al is er, dankzij het Nationaal Pensioencomité, de mogelijkheid om een evenwichtige, sociaal rechtvaardige en gefundeerde hervorming door te voeren.

Evelien BLOEM

65-PLUSSERS MET TEGEMOETKOMING BLIJVEN GRATIS RIJDEN MET DE LIJN

Vanaf dit jaar ontvangen 65-plussers niet langer een gratis abonnement van De Lijn. Wie 65 jaar of ouder is én een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen, een integratietegemoetkoming of een tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden geniet, ontvangt wel nog een gratis abonnement van De Lijn.

Een erkenning van de handicap is niet voldoende, je moet wel degelijk een tegemoetkoming uitbetaald krijgen.

Wie recht heeft op het gratis abonnement, krijgt dit automatisch opgestuurd. Je hoeft zelf geen actie te ondernemen. Ontvang je een tegemoetkoming en heb je geen gratis abonnement gekregen, neem dan contact op met De Lijn. Vraag aan De Lijn om de FOD Sociale Zekerheid – DG Personen met een handicap via het contactformulier te verwittigen.

EB

NIEUWE BROCHURE SOCIALE ZEKERHEID

De FOD Sociale Zekerheid heeft de brochure "Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid" bijgewerkt tot 1 maart 2015.

De brochure kan je downloaden op de site van de FOD : socialsecurity.fgov.be, rubriek publicaties > Een blik op de SZ.

EB

In de brochure vind je meer informatie over wat de sociale zekerheid precies is, hoe ze gefinancierd wordt, de verschillende uitkeringen en bijlagen, ...

Het vertrekpunt is het stelsel van de werknemers en er wordt aangeduid wanneer er verschillen zijn met de andere stelsels (zelfstandigen en ambtenaren). Hoewel kinderbijslag geen federale bevoegdheid meer is, komt dit toch nog aan bod in deze brochure.

Je vindt er ook een handige lijst van adressen en telefoonnummers van alle betrokken instellingen en actoren.



AANPASSING SOCIALE UITKERINGEN VANAF 1 SEPTEMBER 2015

In het akkoord over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen was overeengekomen om op 1 september 2015 alle minima en forfaits voor wie een sociale uitkering ontvangt, op te trekken met 2 %.

Daarnaast worden de pensioenen die ingingen voor 1995 met 1 % verhoogd en het minimumjaarrecht met 2 %. Wie in 2009 een ziekte-uitkering, een uitkering wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte ontving, zal 2 % meer krijgen. Wie in 2010 met pensioen ging, zal een verhoging van 2 % krijgen.

Het leefloon, de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap en de inkomensgarantie voor ouderen worden met 2 % verhoogd. .

EB

VAKBONDEN VERWERPEN REGERINGS- VOORSTELLEN BESCHIKBAARHEID



Onvrijwillig deeltijdsen met een inkomensgarantie-uitkering krijgen het door de regeringsmaatregelen hard te verduren. Vooral vrouwen, die de grootste doelgroep in de horeca, schoonmaak en distributie vormen, worden zwaar getroffen.

In het beheerscomité van de RVA op 9 juli hebben ACV, ABVV en ACLVB negatief geadviseerd over de regeringsvoorstellen inzake beschikbaarheid. Er blijft te veel onduidelijkheid over de aangepaste beschikbaarheid. Ook het voorstel over actieve beschikbaarheid voor onvrijwillig deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering is onaanvaardbaar. De drie vakbonden betreuren dat de werkgevers zich niet wilden aansluiten bij dit advies en zo de facto het akkoord over beschikbaarheid dat ze eerder afsloten straal negeren.

Op 18 juni kwam het regeringsvoorstel over aangepaste beschikbaarheid een eerste keer op tafel te liggen. Dit als reactie op het sociaal akkoord van de Groep van Tien. De gewestelijke bemiddelingsdiensten zullen binnen de negen maanden een individueel actieplan moeten aanbieden, dat kan bestaan uit een opleiding, een begeleiding bij het zoeken naar werk of elke andere maatregel die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhoogt. Eén jaar na de start van het actieplan wordt er geëvalueerd. Wie niet positief meewerkt, krijgt een sanctie. Deze aangepaste beschikbaarheid wijkt af van het akkoord dat de sociale partners sloten.

Onduidelijke regelgeving

Bovendien is er ook nu nog veel onduidelijkheid. De definiëring en de toepassingsvoorwaarden van het begrip zijn onvoldoende afgelijnd en zijn te vaak voor interpretatie vatbaar. Waar ligt de grens tussen passieve en actieve beschikbaarheid? Hoe moet aangepaste beschikbaarheid gecontroleerd worden? Wat met de begeleiding van SWT'ers en oudere werklozen?

De invulling van de 'aangepaste beschikbaarheid' kan bovendien verschillen van geweest tot geweest. Wat tot onbeheersbare situaties zal leiden in ondernemingen met werknemers uit verschillende gewesten of met zetels in verschillende gewesten. Kunnen de bemiddelingsdiensten overigens garanderen dat deze mensen een fatsoenlijke "aangepaste" begeleiding gaan krijgen?

Onvrijwillig deeltijdsen

Vandaag zijn bijna 50.000 mensen onvrijwillig werkloos met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) van de RVA bovenop hun deeltijds loon. De IGU was oorspronkelijk bedacht om de werkloosheidsval te vermijden en de tewerkstelling aan te zwengelen.

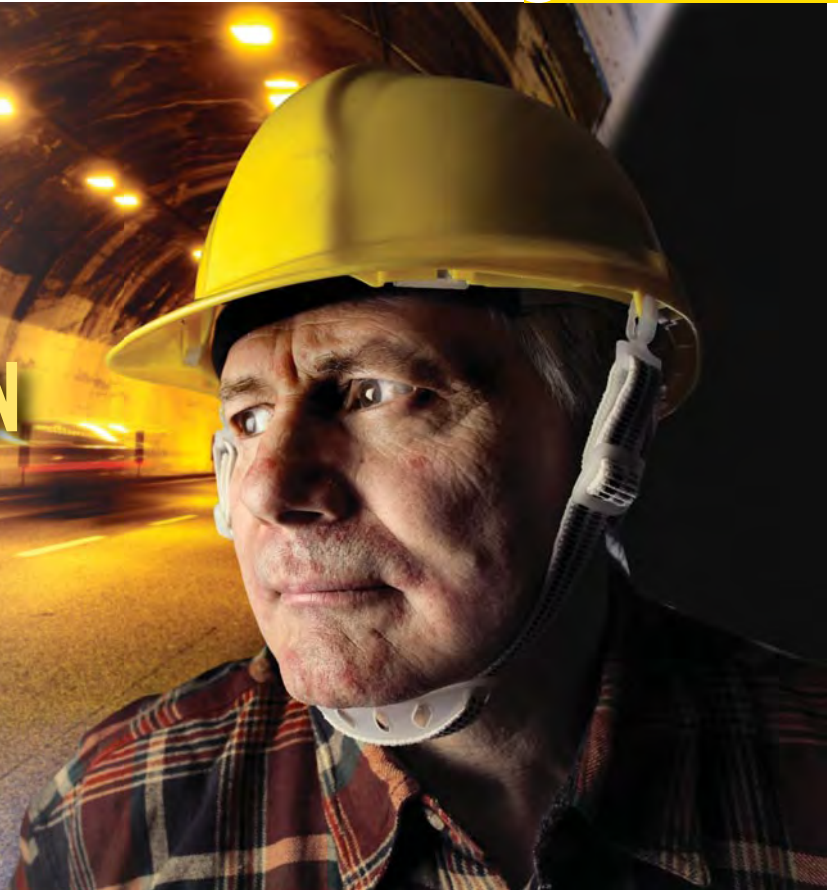
De regering besliste in haar regeerakkoord van oktober 2014 onvrijwillig deeltijdsen met een IGU-uitkering een groot deel van hun uitkering af te nemen. Een eerste ingreep gebeurde reeds in januari en zorgde ervoor dat de IGU-uitkering opnieuw wordt berekend zoals voor 2008, wat tot een lagere uitkering leidt. Daarnaast wil de regering de IGU-toeslag met nog eens 50 % verminderen na 2 jaar.

Vooral vrouwen, die de grootste doelgroep in de horeca, schoonmaak en distributie vormen, worden zwaar getroffen. In deze sectoren zijn de lonen sowieso al laag en is het moeilijk om voltijds aan de slag te kunnen. De regering wil nu ook dat deeltijdse werknemers met een IGU-uitkering voortaan actief op zoek gaan naar een voltijdse job en wil daarop ook controles uitvoeren. De IGU'ers gaan dus een vaak zeer flexibele deeltijdse job moeten combineren met (de zoektocht naar) een tweede contract. Dat zal heel vaak onwerkbaar blijken. ACV, ABVV en ACLVB vinden deze maatregelen ten opzichte van een bijzonder kwetsbare groep werknemers onbegrijpelijk. We betreuren ook de positieve houding van de werkgeversbank in het beheerscomité van de RVA ten opzichte van deze voorstellen en de aanhoudende rechtsonzekerheid die ermee gepaard gaat.

Niet-verworven rechten

Daarnaast blijven met de regeringsvoorstellen ook nog andere problemen onopgelost. Werknemers die vroeger al in SWT hadden kunnen gaan, maar verkozen om te blijven werken – vaak ook op vraag van de werkgever - mits de vastklikking van hun rechten, zouden vrijgesteld worden van beschikbaarheid. Maar ze moeten nu vaststellen dat ze met deze reglementering beschikbaar zullen moeten blijven tot 65 jaar (hetzij 43 jaar loopbaan). Langer werken wordt dus niet beloond, maar zelfs bestraft.

MINDER LOON OP HET EINDE VAN DE LOOPBAAN ? VOLKOMEN ONDOORDACHT PLAN



Open-VLD heeft de intentie om een wetsvoorstel in te dienen dat de sociale partners ervan moet overtuigen om niet langer cao's af te sluiten waarin de loonevolutie enkel afhangt van het aantal dienstjaren. Concreet willen de Vlaamse liberalen de verloning koppelen aan de competenties en de productiviteit, eerder dan aan de anciënniteit. De loononderhandelingen zijn een voorrecht van de sociale partners en dat moet zo blijven, vindt de ACLVB.

Het voorstel van Open-VLD is een beperking op het regeerakkoord, dat zegt : "Na advies van de sociale partners wordt een nieuw loopbaanmodel ingevoerd dat de bedrijven meer soepelheid biedt bij de arbeidsorganisatie enerzijds en de werknemers een beter evenwicht tussen werk en privéleven anderzijds.

In het nieuwe model zullen de werknemers een loon ontvangen dat meer overeenstemt met hun competenties en productiviteit, in plaats van een loutere lineaire toename in functie van leeftijd en anciënniteit."

Na advies van de sociale partners

Open-VLD wenst klaarblijkelijk niet te wachten op het advies van de sociale partners. De ACLVB betreurt dat een materie die duidelijk toebehoort aan de Minister van Werk, plotsklaps gemediatiseerd wordt en waarbij het debat al een richting wordt ingeduid nog voor het eerste woord hierover is gevallen tussen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

Een nieuw loopbaanmodel

Voor de ACLVB is het duidelijk dat de term 'loopbaanmodel' al te beperkend wordt geïnterpreteerd. Een loopbaanmodel impliceert meer dan enkel de verloning loskoppelen van de anciënniteit en ervoor zorgen dat oudere werknemers minder zullen verdienen. Het debat moet ruimer worden opgevat : werkdruk, psychosociale factoren, mobiliteit, ...

Open-VLD is hier zeer selectief te werk gegaan en vergeet het debat in zijn geheel te voeren. Wat de ACLVB wel al heeft kunnen vaststellen in dit hele 'nieuwe loopbaanmodel-debat', is het feit dat er qua evenwicht werk-privéleven ten gunste van de werknemers, nog niets gebeurd is.

De ACLVB voelt hier opnieuw een poging aankomen om nog meer geld in de zakken van de werkgevers en aandeelhouders te houden. Klaarblijkelijk was de onrechtvaardigste tax shift nog niet voldoende.

De realiteit op de werkvloer

Het is onjuist te beweren dat iedereen steeds meer blijft verdienen naarmate hij ouder wordt. Op bedrijfsvlak worden er vaak al collectieve afspraken gemaakt op maat van het bedrijf en zijn werknemers omtrent individuele (supplementaire) verloning. De ACLVB vindt deze demarche dan ook getuigen van weinig realiteitszin.

Alsmar goedkoper

Ouderen goedkoper, jongeren goedkoper ? Waar stopt het ? De ACLVB vindt het een goede zaak om mensen aan de start van hun carrière meer te laten verdienen. Desalniettemin wenst de ACLVB eraan te herinneren dat ook de herinvoering van jongerenbarema's nog niet zo gek lang geleden op de onderhandelingstafel lag. Gelukkig is het daar gebleven. Wat is de volgende categorie van werknemers die men d'office goedkoper wil maken voor de werkgever, dus minder wil laten verdienen door hun 'gebrek aan competenties' ? Bovendien kan ook de realiteit van het verleden niet uit het oog worden verloren : mensen hebben in het verleden een verwachtingspatroon omtrent hun loon opgebouwd, wat niet zomaar buitenspel gezet kan worden. Bruske ingrepen hierin zijn uit den boze, maar waar trek je de grens ?

Langer werken

Hoe kan een regering die mensen langer wil laten werken, er alles aan doen om ze te ontmoedigen ? Nadat ze zich op de eindeloopbaanregeling gestort heeft, wil een deel ervan nu morrelen aan de lonen. De financiële behoeften zijn niet noodzakelijk minder groot naarmate mensen ouder worden. Door de stijging van de gemiddelde levensduur, stichten veel mensen een tweede gezin, of ze hebben later studerende kinderen, hypothecaire leningen worden op een termijn van 30 jaar of meer afbetaald ... Bovendien is anciënniteit zowel in het leven als op het werk geen tekortkoming. Het bedrijfsleven heeft er alle belang bij om de sociale en professionele expertise van die werknemers te belonen.

MOTIVERING VAN HET ONTSLAG

Is mijn werkgever ertoe verplicht de redenen voor mijn ontslag mee te delen? Meestal wil een ontslagen werknemer weten waaraan zijn ontslag te wijten is. In deze bijdrage gaan we na in welke mate de werkgever de reden voor het ontslag dient mee te delen.

Hierrond is met de nieuwe wet van 26/12/2013 tot invoering van het eenheidsstatuut een belangrijke wijziging gekomen, meer bepaald met de inwerkingtreding van cao nr. 109 op 1 april 2014.

Wat zijn de nieuwigheden?

Voor deze cao bestond bij ontslag geen algemene motiveringsplicht in hoofde van de werkgever. Enkel in uitzonderingsgevallen (zware fout, beschermde werknemer, willekeurig ontslag van arbeiders, enz.) diende de werkgever de reden voor ontslag kenbaar te maken.

Voortaan steunt cao nr. 109 op 2 pijlers:

- ▶ Voor de werknemer, het recht om van zijn werkgever de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid en bijgevolg de verplichting voor de werkgever die reden mee te delen als de werknemer erom vraagt.
- ▶ In geval van kennelijk onredelijk ontslag, het recht van de werknemer op betaling van een schadevergoeding door de werkgever.

Met cao nr. 109 wordt dus voor de werknemer het recht ingevoerd om te begrijpen en tenminste van zijn werkgever de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Er is sprake van 'kennelijk onredelijk ontslag' bij ontslag van een werknemer die aangeworven is voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of om ontslagredenen die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Over het beheer van het bedrijf beslist de werkgever en daar hoort de ontslagbevoegdheid integraal bij. Hij beslist of het al dan niet opportuun is een werknemer te ontslaan, maar dit recht is noch absoluut, noch discretionair. De rechter zal dan ook nagaan enerzijds of het ontslag verband houdt met het gedrag, de geschiktheid en de noodwendigheden voor de werking van het bedrijf en anderzijds of een normale en redelijke werkgever in dezelfde situatie ook op die manier zou hebben gehandeld.

In de rechtspraak werden enkele uitspraken geveld over deze materie, zij het beperkt, aangezien het om nieuwe wetgeving gaat. Echter, de rechtspraak in het kader van willekeurig ontslag blijft geldig en er kan nog steeds naar verwezen worden.

Arbeidshof Brussel, 7 november 2014 :

"Is kennelijk onredelijk het ontslag gegeven vooraleer de door de bediende aangevraagde verzoeningsprocedure in verband met het afnemen van de bedrijfswagen, die door het arbeidsreglement is voorzien, werd behandeld."

Wie valt onder deze reglementering?

Eerst dient het toepassingsgebied van deze cao te worden bepaald. De cao heeft een ruime draagwijdte en is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld krachtens een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur* en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Bepaalde werknemers worden evenwel uitgezonderd. De cao is niet van toepassing op:

- ▶ de werknemers die ontslagen worden tijdens de **eerste zes maanden van hun tewerkstelling**.

Voor het bereiken van de eerste 6 maanden tewerkstelling worden voorafgaande en aaneensluitende (onderbreking van maxi-

mum 7 dagen) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever mee in aanmerking genomen;

- ▶ de werknemers die ontslagen worden tijdens een arbeidsovereenkomst voor **uitzendarbeid** of voor **studentenarbeid**;
- ▶ de werknemers die ontslagen worden om **dringende redenen**;
- ▶ de werknemers die ontslagen worden met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelag (vroeger brugpensioen), wettelijk pensioen, wegens definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming, wegens de sluiting van hun onderneming of in het kader van collectief ontslag;
- ▶ de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een **bijzondere ontslagprocedure** vastgelegd bij wet of cao moet naleven of in het kader van een meervoudig ontslag bij herstructurering zoals bepaald op sectoraal niveau.

Met bijzondere ontslagprocedure wordt namelijk bedoeld de procedure van toepassing bij ontslag van werknemersvertegenwoordigers binnen de Ondernemingsraad (OR) of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) alsook voor niet-verkozen kandidaten voor die ondernemingsorganen, of bij ontslag van het diensthoofd van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of van een preventieadviseur;

- ▶ **tot 31 december 2015** de werknemers waarvoor ingevolge de bepalingen van artikel 70 van de wet van 26 december 2013 tot invoering van het eenheidsstatuut de **lagere opzeggingstermijnen** tijdelijk gelden in plaats van de nieuwe opzeggingstermijnen (bv. voor de sectoren confectie (PC 109), hout en stoffering (PC 126), bouwbedrijf vaste werkplaatsen (PC 124));
- ▶ de werknemers **waarvoor structureel kortere opzeggingstermijnen** voorzien blijven. Dit betreft hoofdzakelijk werknemers op tijdelijke en mobiele werkplaatsen.
- ▶ de **contractuelen tewerkgesteld in de openbare sector**.

De nieuwe cao geldt voor ontslagen betekend vanaf 1 april 2014. Voor ontslagen die voor 1 april 2014 betekend werden, gelden de bepalingen in verband met willekeurig ontslag en rechtsmisbruik.

Grondwettelijk Hof, 18/12/2014 : grondwettelijkheid artikel 63 wet van 3 juli 1978

Het Hof bevestigde eerst dat de ongelijke behandeling van bedienden en arbeiders met betrekking tot de toepassing van art. 63 van de wet van 3 juli 1978 (willekeurig ontslag) de principes van gelijkheid en niet-discriminatie schendt sinds de ingang van de geleidelijke harmonisatie van de statuten, maar bepaalde daarna "*De gevolgen van die wetsbepaling worden daarom gehandhaafd tot 1 april 2014.*" Is dus ontvankelijk het inroepen van willekeurig ontslag voor een arbeider die met een overeenkomst van onbepaalde duur is aangeworven, ook al werd het ontslag na 31 december 2013 betekend en dit tot en met 31 maart 2014.

Hoe verloopt de procedure?

Cao nr. 109 voert het recht in voor de ontslagen werknemer om van zijn werkgever de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid. Van meet af aan valt op dat de cao geen enkele verplichting tot spontane motivering oplegt! De werknemer mag de redenen kennen voor zijn ontslag, *maar* moet hiertoe een aanvraag indienen en daarbij bepaalde vormvoorwaarden naleven.



De aanvraag van de werknemer dient volgende voorwaarden te vervullen :

- ▶ aangetekend schrijven
 - ▶ uiterlijk binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen
 - ▶ bij beëindiging met een opzeggingstermijn, binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging zonder evenwel 2 maanden na het einde van de overeenkomst te kunnen overschrijden.
- Onder betekening van de opzeg moet worden verstaan de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven of de dag van betekening van het gerechtsdeurwaardersexploot.

De werkgever geeft gevolg aan de aanvraag van de werknemer en volgt daarbij onderstaande procedure :

- ▶ aangetekend schrijven
- ▶ uiterlijk binnen 2 maanden na aanvraag van de werknemer. Deze termijn begint te lopen de derde werkdag na de datum van verzending van het verzoek van de werknemer
- ▶ mededeling van alle elementen die de werknemer toelaten om de concrete ontslagredenen te kennen.

Om na te gaan wanneer het verzoek werd ingediend en wanneer de werkgever antwoordt, geldt de postdatum.

SCHRIFTELIJKE AANVRAAG VAN DE WERKNEMER (AANGETEKEND)	ANTWOORD VAN DE WERKGEVER (AANGETEKEND)
>>>	>>>
Opzegvergoeding : max. 2 maanden	Concrete redenen
Opzegtermijn : max. 6 maanden na betekening + max. 2 maanden na einde prestaties	Max. 2 maanden vanaf 3e werkdag na aangetekend schrijven van werknemer
EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	

In de cao is een strenge procedure voorzien. Bij niet-naleving is de werkgever een forfaitaire burgerlijke boete gelijk aan 2 weken loon verschuldigd aan de werknemer.

Welke bewijslast voor wie ?

- ▶ 1e hypothese : gedeelde bewijslast : de werknemer vraagt de motivering aan en de werkgever antwoordt conform de voorgeschreven procedure; de partij die iets aanvoert voor de rechter draagt daarvan de bewijslast

- ▶ 2e hypothese : het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van de procedureregels inzake kennisgeving van het ontslag. Hij dient aan te tonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is
- ▶ 3e hypothese : de werknemer moet het bewijs leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van zijn ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend bij zijn werkgever om de ontslagredenen te kennen

Welke schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag ?

De hoogte van de vergoeding ligt binnen een marge, waardoor de rechter de mogelijkheid heeft die te laten afhangen van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

In de cao staan echter geen criteria opgenomen om de omvang van de vergoeding te bepalen, noch om de situaties vast te leggen die overeenstemmen met de verschillende niveaus van vergoeding. Het komt de arbeidsgerichten toe zich hierover uit te spreken en referenties op te zetten op basis waarvan verder kan gewaardeerd, beoordeeld en bepaald worden welke vergoeding dient te worden gevraagd.

De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met beschermingsvergoedingen zoals o.a. moederschapsvergoeding. De werknemer moet dan ook kiezen op welke basis hij een zaak aanspant, maar hij kan de ene procedure starten in hoofdzaak en de andere procedure in bijzaak.

Bij wijze van uitzondering kan de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag wel gecumuleerd worden met volgende vergoedingen : opzeggingsvergoeding, niet-concurrentievergoeding, uitwinningsvergoeding, aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

De sociale partners hebben net als voor de boete de wens geuit dat deze vergoeding vrijgesteld zou zijn van sociale bijdrage en de inning van sociale uitkeringen niet in de weg zou staan.

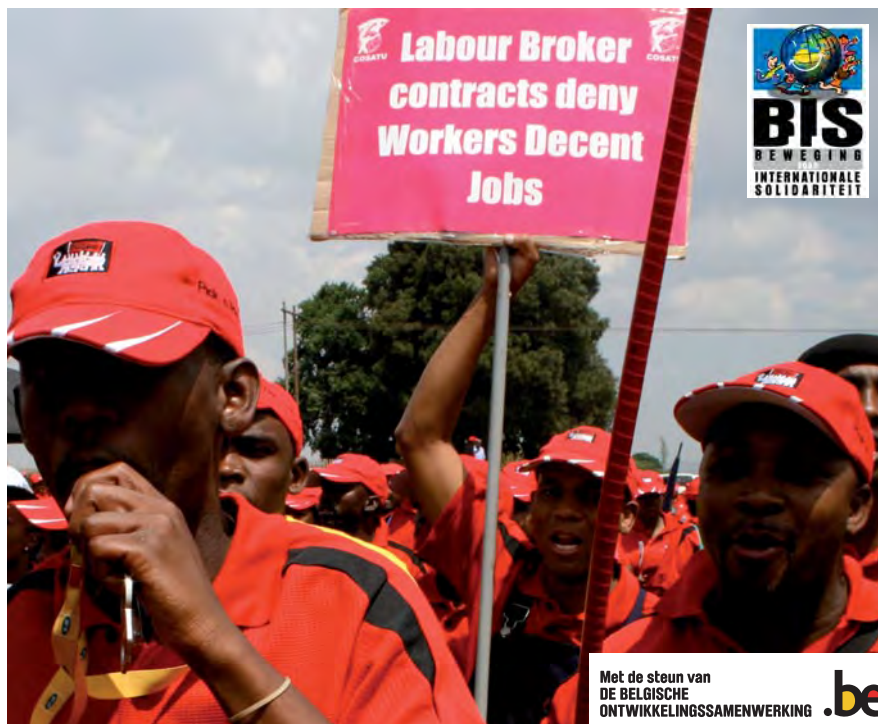
De werknemer kan de vergoeding van zijn reële schade vragen overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

De werknemer moet niet alleen een fout bewijzen bij de uitoefening van het afdankingsrecht, maar ook het bestaan en de omvang van de geleden schade en het oorzakelijk verband tussen beide.

Céline TORDOIR

In Zuid-Afrikaanse bedrijven is het niet ongewoon dat werknemers verschillende statuten, lonen of voordelen hebben, ook al doen ze identiek hetzelfde werk.

Werknemers worden aangenomen met een tijdelijk contract dat telkens vernieuwd wordt, terwijl het loon en de voordelen lager liggen dan die van vaste werknemers. Uitzendkantoren fungeren als tussenschakel, romen de lonen van de arbeiders af en bieden geen sociale bescherming.



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

Arbeidswetgeving verbeterd in Zuid-Afrika

MEER RECHTEN VOOR WERKNEMERS MET TIJDELIJKE OF DEELTIJDSE CONTRACTEN EN UITZENDCONTRACTEN

Om daar tegen in te gaan hebben de vzw BIS/ACLVB-partnerorganisaties SACCAWU (*South Africa Commercial, Catering & Allied Workers Union*) en COSATU (*Congress of South African Trade Unions*) zich in de strijd geworpen voor de aanpassing van de Zuid-Afrikaanse arbeidswetgeving. De wijziging (sinds begin 2015) in de Zuid-Afrikaanse arbeidsrelatie-wetgeving (*Labour Relation Act van 1995*) dient ter betere bescherming van kwetsbare werkers en gaf nieuwe arbeidsrechten aan werknemers met een tijdelijke overeenkomst, een halftijdse overeenkomst of met een uitzendcontract. De nieuwe wetgeving moet de misbruiken aangaande dit soort contracten inperken.

Er werd onder andere in de wet opgenomen :

- ▶ dat werknemers die meer dan drie maanden voor hetzelfde bedrijf werken, een contract van onbepaalde duur moeten krijgen. De bedoeling is tijdelijke contracten enkel nog toe te laten voor mensen die effectief een job van tijdelijke aard vervullen.
- ▶ dat een eind dient gesteld aan bepaalde wanpraktijken, zoals bedrijven die hoofdzakelijk tijdelijke werknemers tewerkstellen, wat het die bedrijven makkelijker maakt om mensen te ontslaan.
- ▶ dat tijdelijke werknemers niet langer minder goede voorwaarden mogen krijgen dan de permanente werknemers terwijl ze exact dezelfde job uitoefenen. De huidige collectieve arbeidsovereenkomsten, die afgesloten werden door de vakbond, zijn immers meestal enkel van toepassing op de permanente werknemers.
- ▶ dat van werknemers die tewerkgesteld worden door een uitzendkantoor en tegelijk lid zijn van een vakbond, het lidmaatschapsgeld wordt doorgestort door het uitzendkantoor aan de vakbond.

Uitzendkantoor én bedrijf verantwoordelijk

Via de nieuwe arbeidswet worden zowel het uitzendkantoor als het bedrijf verantwoordelijk voor hun werknemers om te vermijden dat ze naar elkaar blijven wijzen. Zowel COSATU als SACCAWU hebben hier een zeer sterke rol gespeeld. De vakbonden hebben een lange campagne gevoerd om uitzendkantoren die enkel functioneren als "tusschakel of koppelbaas" te verbieden. Dit is niet 100 % verkregen in de wetwijziging, maar er bestaat nu wel een strenge regulering.

De wetwijziging is echter niet van toepassing op :

- ▶ werknemers die meer dan 200.000 zar per jaar verdienen
- ▶ een bedrijf met minder dan 10 werknemers
- ▶ of een bedrijf met minder dan 50 werknemers dat minder dan 2 jaar operationeel is, behalve als dit bedrijf onderdeel is van een bedrijvengroep

Om dit allemaal in goede banen te leiden, heeft het Zuid-Afrikaanse Departement van Arbeid ook in de eerste helft van 2015 een *road show* georganiseerd om in samenwerking met de vakbonden de werknemers te informeren en te sensibiliseren over de nieuwe wetgeving. De vakbonden hebben te kennen gegeven dat zij de opvolging en naleving van deze amendementen in de arbeidswetgeving nauwgezet zullen monitoren.

Nationaal minimumloon

De afgelopen periode stond ook in het teken van een campagne om een nationaal minimumloon voor heel Zuid-Afrika te bewerkstelligen. Hiertoe werd de tripartite structuur via sociaal overleg, met name de 'National Economic Development & Labour Council' (NEDLAC), aangesproken. Eind 2014 vond een NEDLAC "labour indaba/samenkomst" plaats met een concrete input vanuit COSATU. In de voorgaande jaren zijn er veel studies en nationale collectieve onderhandelingsconferenties bij de vakbonden georganiseerd om tot dit overleg te komen. SACCAWU heeft sterk ingezet op de centralisering van collectieve onderhandelingen in dit debat.

De bijdragen van de Zuid-Afrikaanse vakbonden tot de wetwijziging droegen bij tot het verkrijgen en promoten van waardig werk voor alle werknemers in het land. ACLVB en de vzw BIS blijven inzetten op solidariteit tussen vakbonden in noord en zuid om betere arbeidsrechten af te dwingen.

Internationaal Departement



© BELGA

« **Agreement** »

MINDER EUROPESE INTEGRATIE, MEER SCHADE VOOR DE WERKNEMERS

Het akkoord van 13 juli heeft geleid tot verscheidene debatten over de verantwoordelijkheid van de enen en de anderen. Toch mag men niet vergeten wie de belangrijkste slachtoffers zullen zijn van dit nieuwe plan : de Griekse werknemers en uitkeringsgerechtigden. De Griekse gepensioneerden zullen maatregelen blijven ondergaan die het pensioenstelsel financieel overeind moeten houden.

Het Griekse Parlement stemde op 15 juli voor het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar, evenals een bepaald aantal hervormingen bedoeld om een punt te zetten achter de diverse mogelijkheden van vervroegd pensioen. Terwijl meer dan één op twee jonge Grieken werkloos is, houden die maatregelen – ze lijken op die van de regering Michel – totaal geen rekening met de catastrofale situatie van de Griekse economie.

In een poging om die aan te zwengelen hebben de schuldeisers dus een nieuwe reeks arbeidsmarkthervormingen voorgesteld. Naast de zondagsopening van winkels en de versoepeling van de maatregelen voor collectief ontslag, belooft de 'Agreement' nog 3 jaar aantasting van het sociaal overleg.

Zonder vakbonden

Sinds 2010 is het nationaal bipartiet akkoord dat het minimumloon vastlegt, een maximumdrempel geworden. Bovendien is het sindsdien niet meer mogelijk de akkoorden uit te breiden – op eender welk niveau – naar de werkgevers die het niet ondertekend hebben. Erger nog, “persoonsverenigingen” die 60 % van het personeel vertegenwoordigen, kunnen nu akkoorden met de directies ondertekenen buiten elke syndicale vertegenwoordiging. Dat alles heeft uiteraard geleid tot loondalingen en een uitholling van de arbeidsvoorwaarden. Waar de maatregelen die we net beschreven, deel uitmaken van eerdere reddingsplannen, beoogt het akkoord van 13 juli de modernisering van het collectief overleg en de syndicale actie “zonder dat dat vertaald wordt door een terugkeer naar het vroegere beleid, dat niet compatibel is met de doelstellingen van duurzame en inclusieve groei”.

Privatiseringen

De openbare sector zal evenmin buiten schot blijven. De beheerder van het elektriciteitsnetwerk, de haven van Piraeus, de spoorwegen of de 14 meest lucratieve luchthavens van het land zullen geprivatiseerd worden. Bovenop

drastische loondalingen als gevolg van de vorige plannen voor het openbaar ambt. Het is de reden waarom Adedy, de Griekse overheidsvakbond, beginnen te manifesteren is van bij de aankondiging van het akkoord.

Op macro-economisch niveau heeft het Grieks feuilleton alvast één zaak duidelijk gemaakt : door egoïstisch te waken over de financiële stabiliteit van de eurozone en de nationale kiezers tevreden te stellen, loopt het geheel mis. Het is aan een echte solidariteit dat de eurozone nood heeft.

Internationaal Departement

Strijd tegen sociale dumping op menu van Luxemburgs EU-voorzitterschap

Op 1 juli startte het Luxemburgs voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie. Het is dus de Luxemburgse regering die nu gedurende 6 maanden de Raad van Ministers leidt; daarna - vanaf 1 januari 2016 - is het de beurt aan de Nederlandse regering. Een sterkere sociale dimensie van de Economische en Monetaire Unie is een van de acht prioriteiten die zijn vastgelegd door de regering-Bettel. Bedoeling is onder meer het verstevigen van de sociale dialoog en het betrekken van de sociale partners in het economisch beleid, een betere toegang voor vrouwen tot bestuursposities, maar vooral de ondersteuning van het initiatief van de Commissie voor een opgevoerde strijd tegen sociale dumping, wat bij het jaareinde zal voorgesteld worden.

Met de manifestatie van 24 juni heeft de ACLVB – in gemeenschappelijk vakbondsfront en samen met de Nederlandse en Luxemburgse vakbonden – een actieplan voorgesteld dat gebruikmaakt van die twee voorzitterschappen om onze stem te laten horen in de strijd tegen sociale dumping. De 3 regeringen van de Benelux hebben zich hier samen herhaaldelijk toe geëngageerd. Ze hebben met name in 2014 het verdrag van Luik afgesloten voor performante grensoverschrijdende inspecties in de transportsector.

Barry Callebaut

SCHOONMAAKPERSONEEL IN DE BLOEMETJES GEZET



Naast de schoonmaaksters van de dagploeg (foto) werden ook hun collega's van de ochtendploeg, de weekendploeg en de poetsdames van het Europees distributiecentrum in Aalst door ACLVB in de bloemetjes gezet.

Bij chocoladegigant Barry Callebaut in het Oost-Vlaamse Wieze werden de schoonmaaksters op 17 juni in de bloemetjes gezet. Letterlijk. Bij het verlaten van de fabriek - om 11 uur 's ochtends of om 1 uur 's middags - kregen ze een fleurig plantje aangereikt. Met 3 klinkende zonen erbovenop. De actie kaderde in de Dag van de Schoonmaak. Het is al de vijfde keer dat ACLVB deze actie voert bij Barry Callebaut.

Christine Bosman : "Tof ! Dit is echt een blijk van appreciatie, een teken dat men aan ons denkt. Over het algemeen gaan de meeste werknemers hier wel respectvol met ons om, hoewel sommigen je toch het gevoel kunnen bezorgen dat je 'maar' een poetsvrouw bent." "Terwijl de job echt niet te onderschatten valt. Hij is vaak zwaarder dan die van een productiemedewerker", wijzen ACLVB-afgevaardigden Kurt De Decker en Gino Geubels erop. "Zeker weten", bevestigt een van de poetsdames. "Als je zoals ik in de productieruimte werkt, moet je wat kunnen verdragen. De omstandigheden waarin we schoonmaken, zijn niet van de poes : we schrobben onder en tussen de machines, vaak op onze knieën. En dat bij een hels lawaai - de

machines blijven doordraaien - en in een hitte : in een periode met zomerse buitentemperaturen, kan de gemiddelde temperatuur in de voormiddag soms al 33 graden zijn en die kan in de namiddag oplopen tot wel 40 graden of meer. Ook het water waarmee we reinigen, is heet : 90 graden !"

Permanent sterke ondersteuning

De actie van de ACLVB-kern bij Barry Callebaut is geen losstaand gebeuren of een opstoot van ziertjeswinerij. De aandacht voor het personeel gaat beslist verder dan de appreciatie bij de Dag van de Schoonmaak. En dat voel je als je in Wieze aan de fabriekspoort staat. De ACLVB-afgevaardigden kennen de werknemers. En omgekeerd kennen zij hen. Het is niet voor niets dat de ACLVB-ploeg zoveel mandaten heeft in de Ondernemingsraad (5 van de 6 mandaten bij de arbeiders !), ook goed vertegenwoordigd is in het Comité voor Preventie en Bescherming en de Syndicale Delegatie, tot zelfs de Europese Ondernemingsraad. Met Kurt De Decker, Gino Geubels, Bart Walraevens, Hans Aubroek, Michael Flores-Flores, Bart Van Ransbeek, Chris Van Riet en bij de bedienden Annick Van Malderen, bijgestaan door hun plaatsvervaardigers, de andere ACLVB-militanten en Bestendig Secretaris Kurt Marysse, kunnen de werknemers rekenen op een permanent sterke ondersteuning.

Kurt Marysse : "Thema's die regelmatig aan bod komen tijdens het overleg met de werkgever zijn de arbeidsomstandigheden, de werkregeling, ... In de productieafdeling vallen gestaag werknemers uit door overbelastingsletsels, problemen met knieën en schouders. We vragen aandacht voor oudere werknemers en ijveren ervoor dat ze minder belastend werk krijgen."

Ook bij de bedienden is het nu alle hens aan dek, zeker sinds het collectief ontslag van 32 bedienden werd aangekondigd; een deel van de administratie, boekhouding, IT-ondersteuning en transportplanning verhuizen naar Polen; de intentieverklaring vond plaats in maart. ACLVB-afgevaardigde Annick Van Malderen : "De vakbond had vroeger vaak af te rekenen met een slecht imago. Nu zitten de getroffen werknemers plots met heel veel vragen en beginnen ze te beseffen dat een vakbond echt nuttig werk levert. Ze zien dat ACLVB in de bres springt."

ALTRAD BALLIAUW NEEMT AFSCHEID VAN ACLVB-AFGEVAARDIGDE

De firma Balliauw, gevestigd in het Oost-Vlaamse Verrebroek, werd rond 2005 overgenomen door de Group Altrad.

De stellingen van het stellingbouwbedrijf "Altrad" staan in alle continenten van onze planeet. En in 17 landen heeft de firma meer dan 7.000 werknemers actief. In ons land kreeg de vestiging in Verrebroek, die ook als Belgisch hoofdkwartier fungeert, de naam Altrad Balliauw.

Sinds de overname hebben de drie vakbonden de handen in elkaar geslagen om een gemeenschappelijke syndicale vertegenwoordiging mogelijk te maken. Voorheen was dit onmogelijk gebleken door de stugge houding van de directie, die elke syndicale samenwerking niet zag zitten.

De ACLVB kon onmiddellijk rekenen op Ludo (Lodewijk) Theys en Eddy (Eduard) De Meyer; beiden zijn de eerste ACLVB-afgevaardigden in het bedrijf. Eddy trad in dienst op 10 mei 1994 en is op 1 augustus 2015 met pensioen gegaan. We danken hem voor zijn trouwe inzet. Hij was altijd paraat om de kleuren van de ACLVB te verdedigen. Wij wensen hem nog vele jaren.



Een sterke ACLVB-delegatie bij Altrad Balliauw : (van links naar rechts) Ludo Theys, Guido Cordemans en Eddy De Meyer

In Eddy's plaats komt Guido Cordemans. Aan hem wensen we veel succes als kersvers afgevaardigde.

William MEERSMAN

Londerzeel

SOCIAAL PLAN AFGESLOTEN BIJ A. SCHULMAN

Op 15 januari 2015 kondigde de vennootschap A. Schulman te Londerzeel de intentie tot sluiting van haar IT- en finance afdeling aan. De reden was de verhuis van deze afdelingen naar Polen. Volgens een studie van Ernst & Young bedraagt de loonkost daar 1/3 van die in België.

Dit betekende voor 40 werknemers het einde van hun carrière bij A. Schulman. Ondanks de valabele tegenargumenten die het gemeenschappelijk vakbondsfront aan de directie duidelijk maakte, besloot A. Schulman toch door te gaan met deze delocalisatie.

Om de getroffen werknemers te begeleiden na dit jobverlies en hun maximaal nieuwe kansen te geven op de arbeidsmarkt, werd na enkele maanden onderhandelen een sociaal plan afgesloten. Daarin werd naast de opname van een verbeterde vertrekpremie, bonussen en validatie van de extralegale voordelen, ook ingezet op outplacement en een extra opleidingsbudget.

Het sociaal plan werd voor een duurtijd van 3 jaar afgesloten, wat een tijdelijke jobzekerheid geeft voor de medewerkers uit de gevrijwaarde afdelingen.

Maar het sociaal overleg moet bestendig worden via de syndicale delegatie. Vandaar een warme oproep aan de collega's om zich te engageren in de syndicale delegatie !

Ondanks het sociaal plan blijft deze zoveelste herlocalisatie met als reden loonkost een bittere pil om te slikken.



Graag nog een woordje van dank aan de afgevaardigden die mee onderhandelden voor dit sociaal plan. V.l.n.r. Frieda Allaerts, Gunther Ceulemans (ACLVB), Stefanie Goossens, Kenneth Vleminckx, Tine Van den Eede. Uiterst rechts Leen Van Lierde, Bestendig Secretaris ACLVB.

Leen VAN LIERDE

Lokeren

ACLVB-PIONIER VERLAAT ALIPLAST

Duiveltje-doet-al Patrick Van Rumst verlaat de firma Aliplast.

Sinds de vorige sociale verkiezingen is de ACLVB in de regio Waas & Dender in de metaalsector sterk vooruitgegaan. In sommige bedrijven is de ACLVB zelfs de sterkste geworden, onder meer bij Aliplast.

De ACLVB kon, en dit dankzij Patrick, zowel lijsten bij de jongeren, als bij de arbeiders en bedienden indienen. Dit was al een kunstgreep van formaat. Het personeel was ervan overtuigd geraakt dat de ACLVB hun belangen rond de onderhandelingstafel met de directie kon en zou behartigen. En ja

hoor, door zijn inzet en overtuigingskracht wist Patrick de militanten op één lijn te krijgen en voluit te gaan.

De resultaten waren ongezien. Wij haalden mandaten binnen bij de jongeren, bij de bedienden; zo werd een kleine ACLVB-garnaal een walvis.

Patrick was bode. Door de automatisering werd zijn functie overbodig en zo verlaat Patrick zijn zorgenkind Aliplast.

Wij roemen Patrick voor zijn inzet en flair en wensen hem nog heel veel succes toe. Uiteraard zien we hem graag bij de ACLVB-senioren ...

Patrick, het ga je goed !

William MEERSMAN



Patrick Van Rumst (tweede persoon links) heeft zich jarenlang met verve ingezet voor de werknemersbelangen bij Aliplast.

Verso Food

AFGEVAARDIGDE MET PENSIOEN

Een goede afgevaardigde houdt van zijn vak. En zo kan men Pierke Quintens het best omschrijven.

Pierke fungeerde als tussenschakel tussen Verso Food en ACLVB. 24 jaar lang was hij het aanspreekpunt op de werkvloer. Geliefd en geprezen. Een stemmenkanon bij de sociale verkiezingen, dit resulteerde naar onze grootste fractie. Daarom drukken we ons graag even in het vakjargon uit : "We hadden goed vlees in de kuip".

Voortaan geniet Pierke van zijn welverdiende pensioen. We willen hem nogmaals hartelijk danken voor zijn jarenlange inzet en syndicaal engagement.

Thomas VANBIERVLIEET



Pierke heeft het verdiend : een welgemeende dankjewel.

Inspanningen via Protos werpen vruchten af

ACLVB VOEDINGSNIJVERHEID BLIJFT PROJECT IN BURUNDI ONDERSTEUNEN



Sinds enkele jaren zet de ACLVB Voedingsnijverheid mee haar schouders onder het AMIASZI-project in Burundi. Dit project wordt in goede banen geleid door de ngo Protos en is gericht op het, via duurzaam water- en grondbeheer, verbeteren van de voedselproductie en het voedingsdieet van de bevolking in de gemeente Isale. Ondertussen loopt het project al enkele jaren en werpt het haar vruchten af.

Bij aanvang ...

De gemeente Isale ligt in bergachtig gebied. Bij aanvang van het AMIASZI-project werden de landbouwers er geconfronteerd met bodemerosie, slechte bodemvruchtbaarheid en onregelmatige klimatologische omstandigheden. Dit leidde tot een laag landbouwrendement. De niet-gouvernementele organisatie (ngo) Protos heeft heel wat expertise in huis als het gaat over waterbeheer. Hierbij start men een samenwerking op met lokale spelers zoals boerenorganisaties, lokale overheden, enz. Door het AMIASZI-project van Protos financieel te steunen draagt de ACLVB Voedingsnijverheid een steentje bij tot een duurzame voedselproductie voor de lokale bevolking in Isale.

Resultaten

De afgelopen jaren hebben wij in Vrijuit al nu en dan een stand van zaken gegeven van dit project. Een greep uit de resultaten van de geleverde inspanningen in de afgelopen 4 jaar :

- Valleigronden (26 ha) zijn ingericht en in gebruik van 579 lokale landbouwers.
- Er zijn anti-erosiegeulen uitgegraven (140 km) en grote stukken heuvels zijn herbebost (90 ha).
- Opleiding rationeel waterbeheer en bodembescherming zorgde voor kennisoverdracht naar lokale beheerscomités. Op die manier kan de lokale bevolking het beheer van de landbouwgronden verder op zich nemen.
- De bevolking kan zich bevoorraden aan 30 nieuwe drinkwaterbronnen.

- De kwetsbare vrouwen van de gemeenschap kregen opleiding over gezonde en afwisselende voeding. Er werden composthoppen en groentetuintjes aangelegd en verbeterde fornuizen en regenwateropvang voorzien.
- De ervaringen van het project worden ondertussen verder verspreid naar andere gemeenten.

Dit is maar een kleine greep uit de resultaten die wij van Protos hebben ontvangen. De jarenlange inspanningen hebben er dus toe geleid dat de lokale gemeenschap haar landbouwinfrastructuur aanzienlijk heeft uitgebreid en verbeterd.

Minstens even belangrijk is dat de lokale bevolking via opleiding nu ook in staat is deze landbouwgronden zelfstandig te onderhouden en bewerken. De opbrengsten van de landbouwactiviteiten zullen leiden tot een betere voeding voor de mensen ter plaatse.

Alles samen heeft het ertoe geleid dat ook in 2015 de samenwerking tussen ACLVB Voedingsnijverheid en Protos wordt voortgezet en dat wij het project in Isale verder blijven steunen.

Indien je meer wil weten over dit project, kan je terecht bij Maarten Dedejne, nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB voedingsnijverheid (maarten.dedejne@aclvb.be). Meer informatie over Protos vind je via de website www.protos.ngo.

Maarten DEDEJNE

SYNDICALE PREMIES

Auto 5

Jaar : 2015

Referteperiode : 1/1/2015 – 31/12/2015

Bedrag :

- € 135 per jaar voor voltijds tewerkgestelde werknemers (normale syndicale bijdrage)

- € 67,50 per jaar voor deeltijdse tewerkgestelde werknemers (verminderde syndicale bijdrage)

Bijzondere voorwaarden :

1) reeds aangesloten zijn vóór 1 januari 2015
EN

2) ofwel op 15 juni 2015 in dienst zijn van Auto 5 ofwel op 15 juni 2015 gedekt zijn door het stelsel van gelijkgestelde dagen voorzien in art. 16 en 18 van het K.B. van 30/3/1967 - wetten betreffende de jaarlijkse vakantie (gelijkstelingsperiode = 1 jaar)

OF

3) ofwel op brugpensioen zijn gesteld, voor zover de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt is (steeds volledige premie)

4) werknemers met anciënniteit behouden PC 312

Voor bedienden geldt PC 200.

Automobieliinspectie

Jaar : 2015

Referteperiode/Aansluiting : 2015

Bedrag : € 135

Bijzondere voorwaarde : in dienst op 31/12/2014

Betonindustrie (PC 106.02)

Jaar : 2014

Referteperiode/Aansluiting : 1/4/14 – 31/3/15

Bedrag : € 135 of € 11,25 per maand

Gelijkstelling voor langdurig zieken en bruggepensioneerden.

Bouwsector (PC 124)

Jaar : 2014

Referteperiode : 2e kwartaal 2014, 3e kwartaal 2014, 4e kwartaal 2014 en 1e kwartaal 2015.

Bedrag : € 135

► Het Fonds heeft tegen 8 juni een formulier gestuurd naar alle arbeiders voor wie door een werkgever van de bouwnijverheid een DmfA-aangifte van dagen met welbepaalde prestatiecodes werd gedaan met betrekking tot de referteperiode

► Het sociaal voordeel bedraagt € 0,62 per gewerkte dag of gelijkgestelde dag. Gelijkgestelde dagen : vakantiedagen, rustdagen, alle dagen tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer en een beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid omwille van andere redenen.

Casinobedienden (PC 217)

Jaar : 2015

Referteperiode/Aansluiting : 2014

Bedrag : € 105 (voltijds) - € 52,50 (deeltijds)

Confectie / Arbeiders (PC 109)

Jaar : 2015

Refertedatum /Tewerkstelling : 31/03/2015

Bedrag :

- € 135 voor prestaties in de sector op 31/03/2015

- € 135 voor werkloosheid 1e jaar

- € 37,18 voor werkloosheid 2e en 3e jaar

Vanaf 2013 staat er geen toeslag voor economische werkloosheid meer vermeld op het attest. Dit wordt nu betaald door de werkgever, niet meer door het Fonds.

De aanvragen voor de premies bij werkloosheid worden door ACLVB opgemaakt.

Confectie / Bedienden (PC 215)

Jaar : 2015

Refertedatum/Prestaties : 31/03/2015.

Bedrag :

- € 135 voor prestaties op 31/03/2015

- € 135 voor werkloosheid en brugpensioenen 1e jaar (attesten worden nog opgestuurd door het Fonds aan de rechthebbenden)

- € 37,18 voor werkloosheid en brugpensioenen

2e en 3e jaar (attesten worden opgemaakt door ACLVB) .

Pannende industrie (PC 113.04)

Jaar : 2015

Referteperiode/Aansluiting :

1/1/2014 – 31/12/2014

Bedrag :

- € 135 of € 11,25 per maand voor de actieve arbeiders

- € 61,97 of € 5,16 per maand voor de niet-actieve (bruggepensioneerden en langdurig zieken)

Petroleumnijverheid / Bedienden (PC 211)

Jaar : 2015

Referteperiode/Aansluiting : in de loop van het jaar 2014 ten minste 1 maand tewerkgesteld (geweest) zijn in een onderneming van PC 211

Aangesloten zijn (minstens 1 maand) in de uitbetalingsperiode (1/7 tot 30/9/2015)

Bedrag : € 135

De bruggepensioneerden of werklozen hebben enkel recht op de premie het jaar dat ze op brugpensioen gaan of werkloos geworden zijn.

Privé-ziekenhuizen (PC 330.011) Beschut wonen en wijkgezondheidscentra (PC 330.015)

Jaar : 2014

Referteperiode : 1/1/2014 – 31/12/2014

Bedrag : € 90 voltijdse bijdrage

€ 45 deeltijdse bijdrage

Bijzondere voorwaarden :

- Minstens 1 dag effectieve tewerkstelling in de sector in 2014.

- In orde zijn met de bijdragen sinds 1/10/2014.

- Deze premie kan met twee jaar terugwerkende kracht betaald worden.

- De formulieren moeten ondertekend worden door de betrokken werknemer.

LOONAANPASSINGEN OP 01.07.2015

P.C.	ACTIVITEIT	AANPASSING
111	Metaal-, machine- & elektrische bouw	+ 0,19 % (index)
111.03	Montage van bruggen & metalen gebinten	+ 0,19 % (index)
113.04	Pannende industrie	+ 0,12 % (index)
121	Schoonmaak	+ 0,44 % (index)
124	Bouwbedrijf	+ 0,0497 % op de minimumlonen & het gelijk deel van de effectieve lonen (index)
125.01	Bosontginningen	+ 0,03 % op de minimumlonen (index) (enkel naaldhout – kapping – 30 en minder)
128	Huiden- & lederbedrijf & vervangingsproducten	+ 0,10 % (index)
129	Voortbrenging van papierpap, papier & karton	+ 0,19 % (index)
133	Tabaksbedrijf	+ 0,09 % (index)
136	Papier- & kartonbewerking	+ 0,19 % (index)
136.01	Fabricage van papieren buisjes	+ 0,10 % (index)
209	Bedienden der metaalfabrikatennijverheid	+ 0,19 % (index)
221	Bedienden uit de papierindustrie	+ 0,19 % (index)
222	Bedienden van de papier- & kartonbewerking	+ 0,19 % (index)
314	Schoonheidszorgen	+ 2,5 % (cao 27.08.'12)
314	Fitness	+ 2,5 % voor de categorieën 3, 4, 6 en 7 (cao 19.06.'14)
340	Orthopedische technologieën	+ 0,10 % (index)

Loonaanpassingen op 01.08.'15 : Onder meer door de indexblokkering waren er geen sectorale loonaanpassingen in augustus.

VROUWEN VAKER IN KWETSBARE SITUATIE



Noch de werkgelegenheid, noch de sociale bescherming kunnen verhinderen dat mensen belanden in armoede en onzekerheid. En vrouwen lopen nog meer het risico dan mannen om in moeilijkheden te verzeilen.

Omdat de Gendercommissie van de Brusselse Regionale alle materies rond gelijkheid tussen mannen en vrouwen behandelt, heeft ze Laurence Noël van het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad uitgenodigd; zij stelde het rapport "Vrouwen, bestaansonzekerheid en armoede in het Brussels Gewest" voor.

Waardig leven

Het is belangrijk thema's te behandelen die evenzeer te maken hebben met werkomstandigheden als met leefomstandigheden buiten het werk. Dit rapport verstrekt ons kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Bovendien leveren de interviews met de betrokkenen ons reflecties en de getuigenis van die vrouwen. Vandaag verhinderen noch het hebben van een job, noch het genieten van sociale bescherming dat men in armoede of onzekerheid terechtkomt. Of het nu gaat over inkomsten uit arbeid (deeltijdse contracten, uitzendarbeid, onzekere banen, ...), vervangingsinkomsten (werkloosheid, pensioenen, ...) of diverse sociale uitkeringen (inkomensgarantie-uitkering, (equivalent) leefloon ...): het merendeel van de inkomsten die vrouwen ontvangen, laat hen niet toe waardig te leven. Deze vaststelling is van toepassing op de hele bevolking, maar ze treft des te meer de vrouwen, die vaker over lagere inkomens (dan de mannen) beschikken.

Dit probleem stelt zich nog scherper voor meer kwetsbare groepen, zoals de vrouwen die gezinshoofd zijn in een eenoudergezin of alleenstaande oudere vrouwen.

Genderongelijkheid

Zelfs al zijn vrouwen doorgaans steeds meer actief op de arbeidsmarkt, toch blijven de genderongelijkheden, zowel op vlak van arbeidsmarktparticipatie als op vlak van jobkwaliteit (met een hoge mate van flexibiliteit, atypische uurroosters, loonongelijkheden, een concentratie van vrouwen in bepaalde sectoren waar de jobs lager verlonnd worden ...). Ze oefenen zeer vaak deeltijdse jobs uit en ondervinden daarvan de gevolgen (loon, werkloosheid, pensioen, ...).

De vrouwen zonder werk zijn overigens vaker inactief (huisvrouw, student, ...) dan de mannen.

Enkele belangrijke punten in dit rapport :

- Opleiding betekent niet automatisch toegang tot werk;
- Prioriteiten stellen in de uitgaven
- Een gezondheid tussen haakjes en een gezondheid die geld kost
- De kost van huisvesting en het type huisvesting als chronisch probleem

Betekent vrouw zijn meer risico op armoede en onzekerheid ?
Dit rapport heeft geprobeerd op deze vraag te antwoorden.

Meer weten ?

Het rapport is te downloaden op : www.observatbru.be (in de rubriek Publicaties > Armoede > Armoederapporten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

Eva SAHIN

VROUWEN EN KINDEREN SLACHTOFFER VAN BEZUINIGINGSBELEID

De armoede bij vrouwen is niet zonder gevolgen voor de kinderen. Tal van alleenstaande moeders heeft kinderen in een instelling, want voor die groep blijkt plaatsing de eenvoudigste oplossing. Vrouwen zijn de eerste slachtoffers van de bezuinigingsmaatregelen in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid : pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, zorguitkeringen, Vrouwen zijn sterk getroffen door deze hervormingen, want ze hebben vaak een onzekere job, zijn doorgaans samenwonend of gezinshoofd en ze maken vaak periodes van tijdelijke werkloosheid door. De pensioenhervorming raakt vrouwen anders dan mannen. Weinig Brusselse vrouwen kunnen volledige pensioenrechten opbouwen. Een genderblik op die hervormingen is cruciaal.

Gendercommissie Brussel blik vooruit naar 2016

DAMES, WEES KANDIDAAT BIJ DE SOCIALE VERKIEZINGEN

De Gendercommissie van de Brusselse regionale van ACLVB staat in de startblokken voor de sociale verkiezingen van 2016. Op 22 juni hield de commissie een reflectie- en werkdag rond het thema : “Hoe kunnen we meer de vrouwen in onze vakbond mobiliseren ?”



De volgende sociale verkiezingen mogen dan wel nog veraf lijken, eigenlijk naderen ze met rasse schreden. Als we onze vertegenwoordiging in de bedrijven willen opvoeren, moeten we er nu al mee bezig zijn. Zeker als we willen dat meer vrouwen hun collega's vertegenwoordigen ...

Andere aanpak

Vrouwen vinden niet altijd aansluiting bij de syndicale cultuur, maar dat is ook voor steeds meer mannen het geval. Nochtans zouden we onze werkwijzen moeten kunnen aanpassen en een syndicaal klimaat creëren waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen. We moeten onze gewoontes veranderen, tijdens de voorbereiding van de vergaderingen en tijdens de vergaderingen zelf. Hoe ? Door een betere voorbereiding, een gedegen tijdsbeheer, een grotere deelname van iedereen – mannen en vrouwen –, en een meer uitgesproken aandacht voor thema's die ieder van ons – mannen én vrouwen – aanbelangen.

Vakbondsafgevaardigde zijn, veronderstelt niet dat je een superheld bent, wél een persoon met zijn sterktes en zwaktes.

Bevoorrechte partner

Om beter werk te kunnen maken van de eisen die nauw de werknemers aanbelangen, horen vrouwen aanwezig te zijn daar waar de beslissingen genomen worden, te beginnen in de onderneming. Als vrouw zal je sowieso een bevoorrechte partner zijn voor je vrouwelijke collega's. Ze zullen sneller geneigd zijn jou in vertrouwen te nemen of je vragen te stellen die specifiek vrouwen aanbelangen. Als vrouw vakbondsafgevaardigde zijn wil niet zeggen dat je uit-

sluitend opkomt voor de rechten van vrouwen. Wel dat je opkomt voor de rechten van alle werknemers.

Nemen we de cijfers van ACLVB Brussel erbij, dan merken we dat vrouwen daar het nog zo slecht niet doen.

- Qua aantal kandidaten in 2012 vertegenwoordigden vrouwen 34,50 %, tegenover 65,50 % mannen.
- Verdeling effectieve mandaten voor 2012 : 34 % vrouwen en 66 % mannen
- Aandeel vrouwen verkozen in de Ondernemingsraad : 32,81 %
- Aandeel vrouwen verkozen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk : 35,42 %

Toch kunnen en moeten we beter doen om de balans M/V meer in evenwicht te brengen.

We hebben je nodig

De Gendercommissie heeft besloten om in deze thematiek proactief te zijn en ze heeft een reeks acties en communicatie-initiatieven voorgesteld om meer vrouwen op onze verkiezingslijsten te hebben : een sensibiliseringscampagne met affiche, een pamflet met argumentarium, actie op het terrein, ..

Het werk begint. Maar daarvoor hebben we jou nodig !

Opdat de gelijkheid M/V niet zou vergeten worden in de bedrijven en instellingen.

Neem het woord, dames. De sociale verkiezingen zijn ook een zaak van vrouwen !

Eva SAHIN
Diversiteitscel Brussel
Gendercommissie Brussel

NIEUWS UIT DE ZONES

ZONE WAAS EN DENDER

VERDIENDE RUST VOOR VERSCHILLENDE MILITANTEN

Hoewel de regering ons tot hoogbejaarde leeftijd aan de slag wil houden, lukt het enkelen toch nog de dans te ontspringen en te genieten van de laatste mogelijkheden om in goede gezondheid van een welverdiende rust te genieten.

In de zone Waas en Dender zijn enkelen van de gelukkigen : Marc Broothaers (DS Smith), Etienne Vandersnickt (Wase Werkplaats), Luc Van Helsland (Wase Werkplaats),

Nancy De Wreede (Inno) en Marie Louise Lefebure (Heilig Hart). Dit zijn stuk voor stuk militanten die aan de wieg hebben gestaan van de syndicale werking van de Liberale Vakbond in hun onderneming en ze verder hebben uitgebouwd. Wij willen deze militanten, die zich jarenlang hebben ingezet voor onze organisatie, bedanken voor hun inzet. We wensen hun veel succes in hun nieuwe "loopbaan" !

André DE KEYSER



Marc Broothaers



Nancy De Wreede



Marie Louise Lefebure



Etienne Vandersnickt



Luc Van Helsland

ACLVB-ENQUÊTE : WAT VIND JIJ ?

Van juni tot september voert ACLVB een grootschalige enquête over de arbeidsvoorwaarden.

Aan de hand van de antwoorden wil de Liberale Vakbond een nog beter zicht hebben op de prioriteiten van werknemers en in het bijzonder van zijn leden. Op die manier kunnen we nog grondiger je belangen verdedigen. De thema's zullen ook aan bod komen in de campagne voor de sociale verkiezingen van 2016.

De vragen peilen naar je mening over

- ▶ werkbaar werk voor alle werknemers
- ▶ jongere werknemers en vaste contracten
- ▶ aanvullende pensioenen
- ▶ koopkracht
- ▶ oudere werknemers en eindloopbaan

De enquête is nog tot midden september beschikbaar op internet : www.aclvb.be/enquete



Heb je ze nog niet ingevuld ?

Doe het dan vandaag nog. Via het beantwoorden van de vragenlijst steun je ook nog eens het goede doel. Per ingevulde enquête schenkt de ACLVB immers 1 euro aan de Belgische Federatie voor Voedselbanken.

NIEUWS UIT DE ZONES

ZONE LIMBURG

Gewijzigde openingsuren vanaf 1 september

In sommige kantoren van zone Limburg gelden vanaf 1 september nieuwe openingsuren.

Beringen

maandag : 9 u.-12 u.
dinsdag : 13.30 u.-18 u.
donderdag : 13.30 u.-17 u.

Heusden

dinsdag : 9 u.-12 u.

Lanaken

maandag : 13.30 u.-17 u.
vrijdag : 9 u.-12 u.

Dilsen-Stokkem

dinsdag :
9 u.-12 u. en
13.30 u.-18 u.
donderdag : 9 u.-12 u.

Maaseik

vrijdag : 9 u.-12 u.

Paul GERAETS

WINNAARS FOTOWEDSTRIJD COMÉ BEKEND



Herinner je je de wedstrijd op facebook die Comé, de vormingsdienst van ACLVB, organiseerde ? Deze Oostendse Nordic walkers vergaarden eeuwige roem en kregen de meeste likes op www.facebook.com/come.vormingsdienst Proficiat, cursisten !

LB

Nieuw bij ACLVB : outplacementbegeleiding

SOEPEL NAAR JE VOLGENDE JOB MET SWITCH



Sandra Bonny

Aan Sandra Bonny, die samen met haar team Switch in goede banen zal leiden, de vraag wat outplacement inhoudt.

Sandra Bonny : Outplacement is een geheel van begeleidingsdiensten, individueel verstrekt of in groep, om een ontslagen werknemer de mogelijkheid te bieden *zelf* zo snel mogelijk opnieuw werk te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooiën. Een aantal mensen besluit tijdens de begeleiding een nieuwe weg in te slaan.

Hoe zal die begeleiding bij Switch concreet in zijn werk gaan ?

SB : Bepaalde onderdelen van de outplacementbegeleiding zijn bij wet vastgelegd en moeten bijgevolg aan iedere deelnemer worden aangeboden. Bij aanvang van de begeleiding gaan wij tijdens een uitgebreid individueel intakegesprek na wat de klant nodig heeft. Aan de hand van dat gesprek wordt een traject op maat opgesteld.

Is outplacement een succesverhaal ?

SB : Dat is het zeker. In de jaren tachtig begon men met de eerste begeleidingen in België. Hoofdzakelijk ging het toen om kaderleden. Het cijfermateriaal van de vakvereniging Federgon vertelt ons dat er in 1989 slechts 755 outplacementbegeleidingen werden gegeven. In 2013 liep dat reeds op naar 17.000, 22 keer zo veel. Sinds de invoering van de Algemene Regel outplacement in 2014 (ingevolge het Eenheidsstatuut) zal het cijfer alleen maar toenemen.

Vrijwillig, een recht of een verplichting ?

SB : Complexe vraag ... alles bestaat naast elkaar. Een werkgever mag steeds een outplacementbegeleiding aanbieden, ook al heeft de werknemer er niet noodzakelijk recht op. In principe zegt de Algemene Regel Outplacement dat iedereen die recht heeft op een opzeggingstermijn of verbre-

Vanaf dit najaar staat de ACLVB je bij met een gloednieuwe service : outplacement. Op een dag komt 'Switch' misschien ook jou van pas.

kingsvergoeding van minstens 30 weken, outplacement moet aangeboden krijgen door de werkgever. Tot en met 31 december 2015 hebben deze mensen echter de keuze om het aanbod aan te nemen of te weigeren. Vanaf 1 januari 2016 is men verplicht om op het aanbod in te gaan. Daarnaast heeft ook iedere 45-plusser met minstens 1 jaar anciënniteit recht op outplacement. Ten slotte is er nog het recht op outplacement bij collectief ontslag, en dat zowel voor 45-plussers als min-45-jarigen.

Opgelet ! *Indien een rechthebbende werknemer geen geldig aanbod heeft gekregen van zijn werkgever, is hij verplicht die aan te schrijven om zijn recht op te eisen. Indien de werknemer dat nalaat, zal de RVA een sanctie opleggen.*

Waarom moet ACLVB als vakbond met outplacement starten ? Wat is de meerwaarde ten opzichte van andere kantoren ?

SB : Eerst en vooral omdat we alle expertise in huis hebben ! Daarnaast past het gegeven in de visie van ACLVB om de leden in alle fasen van hun loopbaan te steunen. Ontslag is een zeer moeilijke fase in het leven van een werknemer; als we er dan kunnen zijn om hem of haar te begeleiden, betekent dat een aanzienlijke meerwaarde.

"Switch" is de naam. Welk verhaal zit daarachter ?

SB : Switch betekent letterlijk knop, schakelaar. Figuurlijk wordt het vaak gebruikt om een verandering aan te tonen. Outplacement is voor mij kort gezegd het begeleiden van personen in een veranderingsfase. Uit psychologisch onderzoek is gebleken dat ontslag krijgen een van de meest ingrijpende gebeurtenissen in een mensenleven vormt. Het is dan ook van groot belang dat deze personen een uitstekende begeleiding krijgen.

Hoelang duurt een traject ?

SB : Een volledig outplacementtraject duurt maximum 60 uur, verdeeld in verschillende sessies, en bestaat deels uit individuele gesprekken en deels uit groepssessies, zoals workshops rond solliciteren, enz.

Wie kiest het outplacementkantoor ?

De werkgever of de werknemer ?

SB : De wetgeving met betrekking tot outplacement is in constante evolutie. Tot op heden is het zo dat de werkgever beslist waar het ontslagen personeelslid de outplacementbegeleiding moet volgen. Als vakbond opteren wij voor een vrije keuze van de ontslagen werknemer. Tenslotte is hij het die de eindgebruiker van de dienst is en in enkele gevallen is hij zelfs degene die de begeleiding bekostigt. Persoonlijk vind ik het dan ook niet meer dan normaal dat hij inspraak zou hebben in de keuze van het outplacementkantoor.

Wij raden onze leden dan ook aan om indien ze ontslagen worden, steeds hun voorkeur voor een outplacementkantoor duidelijk kenbaar te maken. De werkgever is niet verplicht hierop in te gaan, maar in vele gevallen kan men toch tot een akkoord komen.

Aan onze afgevaardigden kunnen we de boodschap meegeven de mogelijkheid tot vrije keuze voor een kantoor vast te laten leggen in een bedrijfs-cao. Natuurlijk hopen wij dat er in de nabije toekomst ook in het regelgevend kader duidelijke richtlijnen worden geformuleerd die meer inspraak geven aan de werknemer.

Wanneer is de effectieve opstart voorzien ?

SB : De opstart voor begeleidingen is voorzien voor oktober 2015.

In een eerste fase starten we in de zones Limburg, Mechelen-Rupel-Kempens, Antwerpen, Waas & Dender en Gent.

Er werd per provincie een coördinator aangesteld om de werking gestroomlijnd te laten verlopen. Deze coördinatoren zijn het aanspreekpunt voor de interne medewerkers, de afgevaardigden en de klanten. We hopen de diensten zo snel mogelijk ook in de andere zones te kunnen aanbieden. In het ondernemingsplan gaan we ervan uit dat we dit na een tweetal jaar kunnen verwezenlijken.



SWITCH OUTPLACEMENT

www.switch-outplacement.be

Sandra Bonny (algemeen management Switch), tel. 0476-88 05 37

sandra.bonny@switch-outplacement.be
Londenstraat 25, 2000 Antwerpen

Provinciale Coördinatoren Switch Outplacement Antwerpen

Maarten Spiessens, tel. 0471-97.96.60
info-antwerpen@switch-outplacement.be
Londenstraat 25, 2000 Antwerpen

Oost-Vlaanderen

Carmen Coone, tel. 0471-97.96.61
info-oost-vlaanderen@switch-outplacement.be
Blommekens 87, 9900 Eeklo

Limburg

Stefanie Bervoets, tel. 0471-97.96.35
info-limburg@switch-outplacement.be
Jeneverplein 2 bus 2, 3500 Hasselt

STUDEREN VOOR EEN KNELPUNTBEROEP

Je bent werkloos en je zou graag een studie met volledig leerplan aanvatten. Kan dat als je werkloosheidsuitkeringen ontvangt? In principe is het antwoord op deze vraag neen, maar uiteraard bestaat er ook een uitzondering op dit principe.



Een volledig werkloze kan immers onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling krijgen voor het volgen van studies met een volledig leerplan.

Tijdens je studies ontvang je verder je werkloosheidsuitkeringen en word je vrijgesteld van een aantal reglementaire verplichtingen.

Gaat het om een studie die voorkomt op de jaarlijkse lijst van knelpuntberoepen, dan geldt een soepelere regeling.

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling voor studies met een volledig leerplan, moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn :

- je bent uitkeringsgerechtigd volledig werkloze;
- je hebt sinds ten minste 2 jaar je studies of leertijd beëindigd;
- je bent ingeschreven als regelmatig leerling (niet als vrij student);
- en je hebt geen eindexamen van het hoger onderwijs.

Gaat het om een studie voor een knelpuntberoep (dit is een beroep waarvoor een tekort aan arbeidskrachten bestaat), dan eindigt het lijstje van voorwaarden hier.

Komt de studie echter niet voor op die jaarlijkse lijst van knelpuntberoepen, dan moet je bovendien uitkeringen genoten hebben gedurende minstens 1 jaar (in de loop van 2 jaar voorafgaand aan de studies).

De lijst van studies die voorbereiden op een knelpuntberoep is terug te vinden op de bladzijde hiernaast.

Formaliteiten

Om de vrijstelling te verkrijgen, moet je elk jaar van de studie een formulier C93 laten invullen door de onderwijsinstelling en dit aan je ACLVB-secretariaat bezorgen.

Je kan deze vrijstelling slechts voor 1 opleiding krijgen.

Je krijgt de vrijstelling voor de duur van 1 schooljaar, schoolvakanties inbegrepen. Als je slaagt, kan de vrijstelling verlengd worden. Als blijkt dat je niet regelmatig deelneemt aan de verplichte activiteiten van het programma kan de vrijstelling ingetrokken worden.

Van welke voorwaarden ben je vrijgesteld ?

- je mag een voorgestelde dienstbetrekking weigeren;
- je moet niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;
- en je moet niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende.

De andere vergoedbaarheidsvoorwaarden blijven echter gelden. Zo moet je zonder arbeid en zonder loon zijn, arbeidsgeschikt zijn, in België verblijven en in het bezit zijn van een controlekaart.

Opgelet

Wens je studies met een volledig leerplan aan te vatten in september of oktober, raadpleeg dan tijdig je ACLVB-secretariaat om na te gaan of je aan alle voorwaarden voldoet. De vrijstelling moet immers VOOR de aanvang van de studies aangevraagd worden !

Kim DE SCHAMPHELEIRE

STUDIES DIE VOORBEREIDEN OP EEN KNELPUNTBEROEP (SCHOOL- OF ACADEMIEJAAR 2015-2016)

Hoger secundair onderwijs met technische of beroepsvorming

Alle richtingen van het *technisch of beroepsonderwijs* met betrekking tot :

- autotechnieken
- beenhouwerij (ongeacht de specialiteit, o.m. slachterij, vleesbewerking, slagerij en vleeswarenbereiding)
- brood- en banketbakkerij
- chauffeur zwaar vrachtvervoer
- chemie
- climatisatie, koel- en warmtechnische installaties
- elektriciteit, elektrische installaties (enkel op TSO- niveau, geen BSO)
- elektronica
- industriële ICT (telecommunicatie)
- industrieel tekenaar (ongeacht de specialiteit)
- kinderverzorging (enkel voor werklozen gedomicilieerd in de regio Brussel-Hoofdstad)
- kok
- mechanica, elektromechanica (ongeacht de specialiteit, o.m. mecaniciens landbouwmachines, vrachtwagens, autobussen, automecaniciens, ...)
- metaalbewerking en metaalconstructies (ongeacht de specialiteit, o.m. draaier-bankwerker, gereedschapsmaker, plaatwerker, ketelmaker, instellerbediener, buizenfitter, lasser, ...)
- optiek - optometrie (1)
- sanitaire installaties (ongeacht de specialiteit, o.m. loodgieter, ...)
- steen- en marmerbewerking
- tandtechnieken
- verpleegkunde (ongeacht de specialiteit)
- werktuigkunde (ongeacht de specialiteit, o.m. montage, afstelling en onderhoud machines, bestuurder)
- zorgkundige - opleiding thuis / bejaardenzorg (7e jaar) (1)

Secundair na secundair

- 7e TSO internationaal transport en goederenverzending (1)
- 7e TSO industrieel onderhoudstechnieker of -mecaniciens (1)

Hoger onderwijs : één cyclus (professionele bachelor)

- bedrijfsmanagement, enkel de volgende afstudeerrichting : logistiek management (1)
- hoger technisch onderwijs, ongeacht de specialiteit o.m. mechanica, elektromechanica, integrale veiligheid, energiemanagement, bouw, autotechnieken, climatisatie, koel- en verwarmingstechnieken, elektrotechniek, elektronica, chemie en biomedische laboratoriumtechnologie, topografie, ...
- informatica, ongeacht de specialiteit
- optiek – optometrie (1)
- verpleegkunde, ongeacht de specialiteit (vroedkunde wordt niet beoogd) o.m. ziekenhuis-, psychiatrisch - en geriatrisch verpleegkundige

Hoger onderwijs : twee cycli (academische bachelors + masters)

- industrieel ingenieur, ongeacht de specialiteit o.m. bouwkunde, elektriciteit, elektromechanica, elektronica, chemie, biochemie, kunststoffen, veiligheid, ...
- burgerlijk ingenieur, ongeacht de specialiteit o.m. bouwkunde, materiaalkunde, computerwetenschappen
- informatica, ongeacht de specialiteit
- revalidatiewetenschappen en kinesitherapie
- vertaalkunde (Fr./NI. – NI./Fr.) (enkel voor werklozen gedomicilieerd in de regio Brussel-Hoofdstad)

(1) Deze studies stonden niet vermeld op de lijst geldig voor het voorgaande schooljaar.

SOMS KAN JE MAAR BETER GOED VOORBEREID ZIJN !

Daar sta je dan. Je bent onlangs afgestudeerd of je bent gestopt met je studies en nu op zoek naar een job. Het is een periode in je leven waarbij je alle hulp goed kunt gebruiken. En ja, ook hier kan de Liberale Vakbond ACLVB een sterke gids voor je zijn. Wij staan onze jonge leden bij met informatie, tips en adviezen en een persoonlijke verdediging als het erop aankomt.

Om na je beroepsinschakelingstijd (BIT) recht te hebben op inschakelingsuitkeringen, moet je aan de RVA bewijzen dat je voldoende naar werk hebt gezocht.

Tijdens je BIT zal je door de RVA 2 keer worden opgeroepen voor een gesprek. Je zal al voor een eerste keer door de RVA worden gecontroleerd in de 7e maand van je beroepsinschakelingstijd, en een 2de keer in de 11de maand. De bedoeling van deze gesprekken is je actieve inzet om een job te vinden na te gaan.

Je zal pas recht hebben op uitkeringen indien je tijdens je BIT 2 positieve evaluaties krijgt.

Een negatieve evaluatie heeft een verschuiving van je recht op uitkeringen tot gevolg.

Vraag bij een negatieve evaluatie tijdig een nieuwe evaluatie !

Een gebrek aan inzet kan dus vervelende gevolgen hebben. Vermijd een negatieve evaluatie door regelmatig de kranten te consulteren, websites van interimkantoren en bedrijven te bekijken en deel te nemen aan jobbeurzen.

Doe actief beroep op VDAB of ACTIRIS en werk ook actief mee als je een begeleiding of opleiding wordt aangeboden. Bewaar zorgvuldig alle bewijzen die aantonen dat je actief op zoek bent naar werk : sollicitatiebrieven, antwoorden van werkgevers, inschrijvingen voor een opleiding, inschrijvingen bij uitzendkantoren, ...

Zorg dus dat je een goed en correct verhaal hebt tegenover de RVA. Laat ons je hierbij helpen. Onze collega's geven je graag informatie over wat je kan verwachten van dat gesprek, hoe de procedure in elkaar zit, welke tewerkstellingsmaatregelen en jobmogelijkheden er bestaan, ...

De Liberale Vakbond kan je helpen !

Word lid van de ACLVB zodra je bent ingeschreven als werkzoekende! Je lidmaatschap is helemaal GRATIS en dit zolang je BIT loopt. Snel aansluiten is belangrijk zodat we samen je dossier kunnen opvolgen. Kom langs in een van onze kantoren of vul je gegevens in via onze website :

www.aclvb.be

--> lid worden

--> formulier C1-36beroepsinschakelingstijd

Download en print het ingevulde formulier C1/36 (Verklaring van aansluiting bij een uitbetalingsinstelling), onderteken het en bezorg het aan een ACLVB-kantoor bij jou in de buurt. Wij versturen het formulier dan naar de RVA.

Op deze manier wordt de ACLVB op de hoogte gehouden van je dossier bij de RVA en kunnen we je bijstaan waar nodig.

Voor hulp bij je zoektocht naar een baan kan je beroep doen op de bijblijfconsulent van de ACLVB bij jou in de buurt. Vraag informatie daarover in je plaatselijk ACLVB-secretariaat of surf naar de website van de ACLVB-bijblijfconsulenten www.aclvb-vlaanderen.be/werkzoekenden/bijblijven

KDS

VERTROUWEN EN RESPECT

Zonder vertrouwen en zonder wederzijds respect wordt het onmogelijk akkoorden af te sluiten over de belangrijke socio-economische dossiers. En het zijn er heel wat : pensioenen, tweede pijler, concurrentievermogen, modernisering van de arbeidsorganisatie, vorming, tijdelijke werkloosheid ...

De sociale partners hebben elkaar teruggezien op vrijdag 21 augustus. Ontspannen na het zomerverlof konden ze het alvast niet-geringe programma voor het nieuwe werkjaar doornemen. Uiteraard gaan we niet over alles meteen en tegelijkertijd in debat gaan; onze studiediensten zouden wellicht niet kunnen volgen ... en de onderhandelaars evenmin. Wat het sociaal overleg in België betreft, blijven we niettemin op de korte termijn werken, want we gaan de regering voorstellen om in drie fases te werken tegen 31 juli 2016. Alle verschillende instanties zullen ingeschakeld worden voor hun materies : de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ... evenals de beheerscomités in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid (RVA, RVP, RIZIV, ...). Dat alles met het oog op het performanter maken van onze economie en ons arbeidsrecht, waarbij we toch ons algemeen welvaartsniveau behouden en het misschien zelfs verbeteren.

De Groep van 10 (VBO, middenstandsorganisaties, landbouwfront en vakbonden) is in staat terug de zin te vinden om akkoorden af te sluiten. Er is niet zoveel nodig om weer de draad op te nemen en opnieuw het vertrouwen te vinden waarover we het hadden. Daarentegen heeft de regering ons meermaals ontgoocheld. Ze heeft partij gekozen, en het blijken systematisch de werknemers en sociaal verzekerden die moeten inleveren. Indexsprong, optrekken van de pensioenleeftijd, afschaffing van de anciënniteitstoelage voor oudere werknemers, vermindering van de uitkering bij tijdelijke werkloosheid, verstrenging van de toegangsvoorwaarden voor SWT en aangepaste beschikbaarheid, ontmanteling van het eindeloopbaantjidskrediet ... enzo verder, de lijst is nog langer.

Terwijl ze die onpopulaire maatregelen nam, trachtte de regering de bevolking te sussen door een omvangrijke fiscale hervorming voor te spiegelen. Jaja, we zouden wel zien De arbeidskost zou gevoelig dalen door een verschuiving van de fiscaliteit op de inkomsten uit arbeid naar die uit vermogen en onroerend goed. Dat was althans wat we met de vakbonden gehoopt hadden. De ACLVB zal deelnemen aan de nationale actie van 7 oktober in



Brussel. We hebben besloten deel te nemen aan die manifestatie voor meer sociale en fiscale rechtvaardigheid, twee belangrijke thema's waarbij de regering al te weinig aandacht voor de werknemers en de sociaal verzekerden aan de dag legt. Voor de Liberale Vakbond gaat het voor alle duidelijkheid niet om een algemene staking. Door massaal op straat te komen willen we de regering duidelijk maken dat ze zich vergist van richting, dat ze de kiezers belazert die beduidende veranderingen hadden gehoopt, met name maatregelen ten bate van de werkgelegenheid, een verhoging van de koopkracht en een hervorming van de belastingen.

We verwachten jullie op 7 oktober in Brussel om het tij te doen keren in het bezuinigingsbeleid. Want dat beleid maakt de zwaksten nog armer en de vermogenden nog sterker.

Jan VERCAMST,
Nationaal Voorzitter

Vrijuit

Maandblad van de Liberale Vakbond

Verschijnt niet in augustus.

ACLVB
Koning Albertlaan 95
9000 GENT
Tel. : 09-222.57.51
E-mail : aclvb@aclvb.be
<http://www.aclvb.be>

**Verantwoordelijke
Uitgever**
Jan VERCAMST
Koning Albertlaan 95
9000 GENT

Redactie
Annick COLPAERT
Didier SEGHIEN

E-mail :
communicatie@aclvb.be

Prepress & druk
Creative Plus Production
& Corelio Printing

De polyethyleen wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100 % recycleerbaar.